Ontario

Education Relations Commission

Telephone (416) 922-7679

111 Avenue Road
Suite 400
Toronto, Ontario
M5R 3J8

To: The Members of the Legislative Assembly
Province of Ontario

ANNUAL REPORT
1985-86

Dear Members:

We have the honour to present the Eleventh Annual Report of the Education Relations Commission, which covers the period from September 1, 1985 to August 31, 1986.

Bryan M. Downie
Chairman
Education Relations Commission

ISSN 0706-0092

TABLE OF CONTENTS

OVERVIEW 3

I THE COMMISSION-MEMBERS AND ORGANIZATIONAL STRUCTURE 6

II THE PARTIES 6

III TEACHER/SCHOOL BOARD BARGAINING IN ONTARIO-A BRIEF HISTORY 8

IV NEGOTIATIONS 13

1. Renewals under the Act
2. Third Party Appointments
   (a) Fact Finding
   (b) Mediation Appointments
3. Supervised Votes: Last Offer, Strike and Ratification
4. Strikes, Lock-Outs and School Closings
5. Voluntary Binding Arbitration/Final Offer Selection
6. Grievance Arbitration
7. Determination of Good Faith Bargaining
8. Advisements
9. Duration of Agreements and the 1986-87 Round

V STAFF ACTIVITIES 32

1. Field Services
   (a) Monitoring of Negotiations
   (b) Selection and Training of Third Parties
      (i) Selection
      (ii) Training
   (c) Quasi-Judicial Matters
      (i) Commission-Supervised Votes
      (ii) Complaints re: Good Faith Bargaining
   (d) Preventive Mediation
      (i) Relationships by Objectives (R.B.O.)
      (ii) Grievance Mediation
   (e) Other Miscellaneous Activities

2. Research Services
   (a) Information
   (b) Research

APPENDICES 45

A. Biographies of the Commissioners
B. Sanction Record
C. Chronology of Preventive Mediation
D. Chronology of Grievance Mediation
E. Statement of Expenditures, April 1, 1985 — March 31, 1986
F. Summary of Negotiations, 1985-86

OVERVIEW

The 1985-86 year experienced a return to more normal teacher/school board bargaining and dispute resolution, but at the same time during this period some rather profound developements took place. Both aspects are discussed below.

NEGOTIATIONS

In last year's report the following had been noted:

> During the 1984-85 round, there were a total of 227 sets of negotiations — more than any other year since the Commission's inception. This resulted in an extremely heavy work load for the Commission's staff and its cadre of ad hoc third parties.
>
> Of more concern was the fact that negotiations were more difficult and required more third-party intervention than in any previous year. There were a greater number of mediator appointments — both in terms of total number and as a percentage of negotiations conducted — than in any previous negotiation round. This was also the case for fact finder appointments.
>
> Negotiations were long and drawn out and a total of seven strikes occurred — four in the secondary school system and three in separate school boards. As well, Commission staff was called upon to supervise a larger number of last offer and strike votes than in any previous round.
>
> The 1984-85 results are particularly disturbing,... if they are a portent for future negotiation rounds. That is, it may be that 1984-85 signals a fundamental change in teacher-school board negotiations. If so, new approaches may be neccessary to ensure an effective and efficient process of dispute resolution.

Fortunately, the state of negotiations during the reporting year was generally positive. Third party appointments by the Commission were down significantly from the previous year. Out of 192 sets of negotiations just 81, or 42 per cent, required the appointment of a fact finder. As noted above this compared with 130 appointments or 57 per cent of negotiations in the previous year. The same trend occurred with respect to the appointment of mediators. In the reporting year 25 per cent of the 192 jurisdictions where negotiations took place required the appointment of a mediator. In the previous year, almost half the parties negotiating required the appointment of a mediator. The number of jurisdictions requiring *both* fact finding and mediation and the jurisdictions requiring *either* fact finding or mediation also was down significantly.

There also were fewer last offer and strike votes supervised by the Commission than in the previous year. In all respects, therefore, there was a return to levels of third-party activity which was more typical of the experience since the inception of the *School Boards and Teachers Collective Negotiations Act.*

Of the 192 sets of negotiations, four resulted in sanctions. There were strikes in three secondary school panels and in one separate school board. The number of strikes is in line with the general experience since 1975 and represents a decline from the number in the previous year. One of the strikes (the secondary

school teachers' strike in Wellington County which lasted ten weeks) was ended through government legislation. The legislation included a provision which required the parties to execute a document in the form of a collective agreement containing all of the matters agreed to by the parties and all of the recommendations contained in a "mediator's proposal" made by the mediator who had been assigned to the dispute. Details with respect to the strike are contained on pages 21 to 23 of the report.

BILL 30

The most significant development during the reporting year was the passage of the *Education Amendment Act, 1986* (Bill 30). The provisions of Bill 30 extend full funding to Roman Catholic Separate School Boards who elect to perform the duties of a secondary school board by passing a by-law which is subject to the approval of the Minister of Education. Bill 30 is likely to have a notable impact on collective negotiations in both Roman Catholic School Boards and boards of education. For example, Bill 30 has both financial and job security implications for both sectors and, as a consequence, it has collective bargaining ramifications across the province. A discussion of the *Education Amendment Act, 1986* is presented on pages 26 to 29.

Bill 30 also has raised issues concerning bargaining structure and affiliate jurisdiction in Roman Catholic School Boards and these issues remain to be resolved. In May of 1986 a bad faith bargaining charge was filed with the Commission which was related to the above issues. A complaint of failure to bargain in good faith was filed with the Commission by L'Association des Enseignants Franco-Ontariens (AEFO) against the Cochrane-Iroquois Falls District Roman Catholic Separate School Board. The Branch Affiliate of AEFO had sent to the School Board a notice of its intent to negotiate separately for elementary and secondary school teachers. It was the Branch Affiliate's desire to conclude separate collective agreements at each level. The School Board refused to negotiate on this basis. A discussion of the Commission's determination which upheld the position of AEFO is presented on pages 26 to 28. The Commission's determination is available upon request.

FIELD SERVICES

In addition to its monitoring function and the appointment of third parties, Field Services has the responsibility of administering the Commission's Relationships by Objectives (RBO) program. This initiative is designed to improve the attitudes of, and relationships between, branch affiliates and school boards. In the reporting year a greater number of programs of this nature were conducted by Commission staff than in any previous year. Feedback from the parties involved in these programs was uniformly positive.

RESEARCH SERVICES

During the reporting year Research Services took important steps to improve and expand its information processing and data analysis.

In November, 1985 the Commission took delivery of a VAX 750 computer. On November 28, 1985 direct access to the data was made available to the Provincial Teachers' Affiliates and to the various trustee organizations. In April, 1986 individual school boards began to access the computer. Direct access by means of the E.C.N.O. network is currently provided to 35 school boards.

In August, 1986 the British Columbia Ministry of Education provided salary data for that Province and has joined the data network. This represents a first step toward the development of a national data base with respect to salaries and working conditions.

Members of the Commission staff consulted with the Council of Ministers of Education and the Canadian School Trustees' Association with respect to the creation of a national data network. The Ontario Institute for Studies in Education was contacted to develop screen handling software for the collection of data through the E.C.N.O. network.

PERSONNEL CHANGES

Victoria Grabb, Field Service Officer, resigned from the Commission during the reporting year. To fill this vacancy the Commission appointed James Breckenridge as Field Service Officer. Mr. Breckenridge holds a B.A. from Carleton University and was an English teacher at the Northumberland-Newcastle Board of Education. He had been employed by the Commission since 1980 as Administration and Information Officer until the above appointment.

Mary Nensy was promoted to the position of Administration and Information Officer. Ms. Nensy joined the Commission in 1980 as Senior Secretary and in 1982 she was promoted to Administrative Assistant to the Chairman and Chief Executive Officer of the Commission.

I THE COMMISSION — MEMBERS AND ORGANIZATION STRUCTURE

The Education Relations Commission is composed of five members appointed by the Lieutenant Governor-in-Council. The term appointment may range from one to three years and each member of the Commission is eligible for reappointment upon the expiration of the term. Dr. Bryan Downie, first appointed Chairman of the Commission on November 1, 1979, was reappointed for a second term on October 31, 1981, and to a third term on October 31, 1985. T. Gary O'Neill was appointed Vice-Chairman on December 22, 1981 and was reappointed for a second term on December 22, 1985. Ghislaine A. Connors was appointed a Commissioner in March of 1986, John I. Zeiler in March of 1986 and Jane E. Scott in December of 1985. A biographical sketch of each of the Commissioners is contained in Appendix A.

The Commission has a permanent staff of 16 individuals. In order to oversee bargaining in the more than 230 sets of negotiations which fall under its jurisdiction, the Commission must rely on external human resources. Therefore, in addition to its permanent staff, the Commission utilizes a cadre of more than seventy individuals who are appointed on a contractual basis as third-party neutrals. This arrangement has allowed the Commission to attract and utilize some of the most able third parties in the province.

All appointments and all major decisions and determinations are made by the Commission per se. The day-to-day operations of the Commission, however, are managed by a Chief Executive Officer. The operations of the ERC are divided into two major functions — Field Services and Research Services. (An organizational chart is provided in Figure 1.) Briefly, Field Services monitors negotiation activity at the local level, while Research Services provides data to all parties in negotiations.

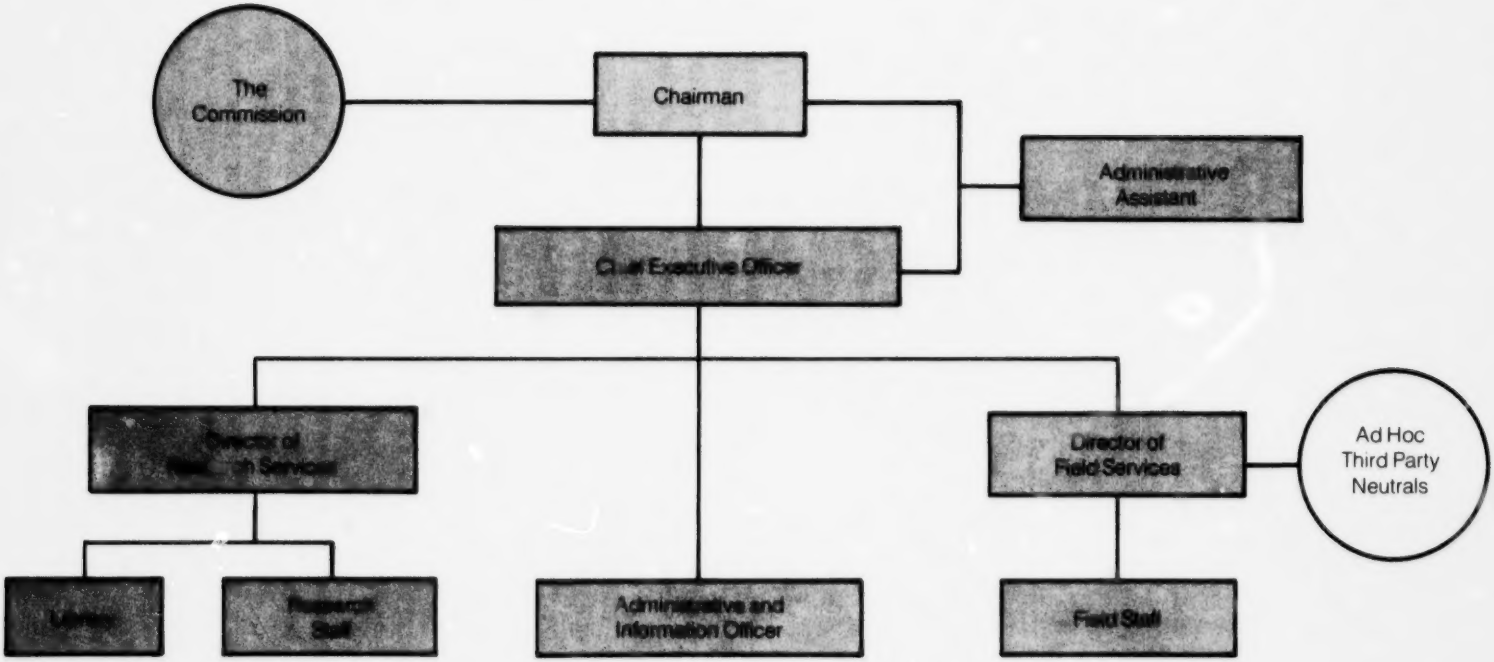
The small size and the extensive experience of its permanent staff, combined with the high calibre of its part-time people, has allowed the Commission to quickly and effectively respond to the needs of the parties and the public.

II THE PARTIES

The parties to negotiations are the 2,200 trustees and the 108,000 teachers who represent and work in the approximately 170 school boards in the province. In general terms, there are two kinds of school boards. The Boards of Education (76) are divided into elementary and secondary panels. The Roman Catholic Separate School Boards (49) provide Catholic elementary education in the province. Until Bill 30 was passed this year the R.C.S.S. Boards did not have a secondary panel. Provincial funding for the R.C.S.S. Boards was provided to grade 10 only. Such Boards offering grades 11, 12 and 13 were actually operating private schools. This, however, will no longer be the case. In June 1984 the Premier announced the extension of funding to secondary schools in Roman Catholic School Boards and for this purpose Bill 30 was proclaimed in June of 1986 (see Section III).

Figure 1

ORGANIZATION CHART: THE EDUCATION RELATIONS COMMISSION



III TEACHER/SCHOOL BOARD BARGAINING IN ONTARIO — A BRIEF HISTORY

On July 18, 1975, legislation granting Ontario teachers the right to bargain collectively and the right-to-strike was enacted in Ontario. Prior to the passage of legislation, which would become known as Bill 100, the Ontario government had proposed legislation which included compulsory arbitration rather than the right-to-strike. In response to the proposed statute (Bill 275), both teacher and trustee organizations, albeit for different reasons, lobbied the Government to include the right-to-strike in the legislation. The right-to-strike became a priority for the teachers because they viewed complusory arbitration as an ineffective form of dispute resolution. The trustees viewed complusory arbitration as both an imposition on, and an erosion of, local board autonomy.

Moreover, those who drafted Bill 100 were convinced by events in the education sector as well as other jurisdictions that strike-prohibiting legislation is not always effective. In fact, it was felt that it could have the opposite effect. There was — and is — a feeling by many labour relations experts that legislation prohibiting strikes may expand employer-employee confrontation and magnify their adversarial feelings. The primary reason for proposing Bill 100 was to introduce to the province some stability and order in teacher/board bargaining, and against this background the right-to-strike was included in the legislation.

The need for legislation regarding teacher-board negotiations was obvious in the early 70's. Teachers were demanding the right to collectively bargain such issues as working conditions, grievance procedures and financial matters. Some trustees viewed the collective bargaining process as an infringement of management rights. The net result, in the absence of legislation, was that bargaining took place in a vacuum and that relationships between trustees and teachers were deteriorating both on an individual and organizational basis.

The School Boards and Teachers Collective Negotiations Act, 1975, brought order to this confusion by providing ground rules for collective bargaining. Although the most publicized feature of the Act was the right-to-strike, realistic alternatives such as **voluntary** arbitration or final offer selection were provided at each step in the bargaining process. Events leading to a legal strike or lock-out under the Act were regulated. For example, a strike or lock-out under the Act is not legal until:

(a) a fact finder has met with the parties and his/her report has been made public; and

(b) a 30-day cooling-off period takes place after the fact finder's report is submitted to the parties; and

(c) the teachers have voted-by secret ballot in a supervised vote-on the last offer of the school board; and

(d) the teachers have voted-by secret ballot in a supervised vote-to take strike action.

Other features of the Act were also significant. Negotiations take place at the county board level between the local teachers' federation(s) and the school board. There are separate negotiations in the elementary and secondary panels of each board. The scope of negotiations is open, i.e., all matters are negotiable. Each collective agreement is deemed to contain a procedure for the binding settlement of disputes arising out of the administration of the agreement if such a procedure has not been negotiated locally, and a strike or a lock-out is illegal during the term of the collective agreement.

Finally, the Act provided for a five-person commission — the Education Relations Commission — to monitor and assist all local negotiations between teachers and school boards and to administer the Act. The Commission was given seven specific functions under Section 60 of the Act which are outlined below:

1. monitoring all negotiations;

2. collecting and providing data to all parties in collective negotiations;

3. assisting the parties in their collective negotiations;

4. training third party neutrals;

5. adjudicating good faith bargaining charges;

6. supervising last-offer, strike and ratification votes;

7. advising the Lieutenant Governor-in-Council concerning jeopardy to students' courses of study in the event of a strike and/or lock-out.

Four years after the passage of Bill 100, the Minister of Education announced in the Legislature the establishment of a Commission to review the collective negotiations process between teachers and school boards. This Commission — referred to as the Matthews Commission — chaired by Dr. B.C. Matthews, then President of the University of Waterloo, submitted its report to the Minister of Education in June of 1980. Based on the experience during the first five years of Bill 100, the Matthews Commission proposed a small but nevertheless significant set of recommendations to change the Act.

Redundant sections of the Act were removed in 1981 during a review of legislation by the Provincial Government. As well, the name of the Act was changed to the **School Boards and Teachers Collective Negotiations Act, Revised Statutes of Ontario, 1980, Chapter 464.**

Teacher-board negotiations were significantly altered when **An Act Respecting the Restraint of Compensation in the Public Sector of Ontario and Monitoring of Inflationary Conditions in the Economy of the Province** (Bill 179) was enacted. Briefly, Bill 179, introduced in the Legislature on September 21, 1982, limited compensation increases in the public sector to up to 9 per cent in the first year of the program (the "transitional" year) and 5 per cent in the second year (the "control" year). The legislation removed the right-to-strike or lock-out and also provided for the formation of the Inflation Restraint Board (IRB) to administer the Act, and to monitor wage and price increases in the public and private sectors.

During 1984-85, the dynamics of teacher-board bargaining were further changed with the introduction of **An Act to Provide for the Review of Prices and Compensation in the Public Sector and for an Orderly Transition of the Resumption of Full Collective Bargaining** (Bill 111). The Act provided for the return to normal forms of dispute resolution, but at the same time changed the parameters of collective bargaining. The Treasurer, in introducing the legislation, indicated the province would limit funding for all public sector compensation increases to provide an average increase of 5 percent. Criteria for increases referred to in the Act were published in **The Ontario Gazette** with a recommended range for salary increases of zero to five percent. This, plus the Treasurer's statement concerning the 5 percent increase in transfer payments, provided narrow boundaries to the parties in public sector negotiations for the 1984-85 bargaining year.

In 1985-86 there was a return to normal collective bargaining. A synopsis of negotiations and the Commission's involvement during the reporting year is contained in Section IV of this report. The most significant event for negotiations during the reporting year was the passage of Bill 30.

The *Education Amendment Act, 1986* (Bill 30) was introduced by the Minister of Education on July 4, 1985 and, after much public debate and study, received Royal Assent on June 24, 1986. The provisions of Bill 30 extend full funding for secondary school education to Roman Catholic Separate School Boards which elect to perform the duties of a secondary school board. For this purpose the board must pass a by-law which is subject to the approval of the Minister.

The legislation establishes the Planning and Implementation Commission. Its responsibilities include advising the Minister with respect to specific means by which the extension of Roman Catholic secondary school education may be best carried out.

The provisions of the legislation are likely to have a significant effect on the bargaining structures and relationships between teachers and boards. Comments in this regard are contained elsewhere in this report with respect to the Cochrane-Iroquois Falls good faith determination. (see Section IV(7)).

Since the legislation contemplates the transfer of a large number of secondary school students from schools operated by Boards of Education (public school boards) to schools operated by a new entity created by the bill called a Roman Catholic School Board, it was necessary to build into the legislation certain safeguards for those teachers and other employees of Boards of Education whose positions disappear as a direct result of the transfer of students.

A public school board is required in each of the first ten years to designate the persons on its staff whose services will not be required by the public board because of the election by the Roman Catholic School Board to perform the duties of a secondary school board. Designation is on the basis of seniority. Designated persons have certain guaranteed rights. These are as follows:

- the individual teaching contract or employment contract or employment relationship must be assumed by the Roman Catholic School Board;

- the person, whose employment contract is assumed by the Roman Catholic School Board must be employed in a position substantially similar to the position in which the person was previously employed;

- if there is no similar position available, the person is entitled to training for an alternate position and is to be retained on staff;

- if a designated person objects for reasons of conscience, the public school board is required to designate another person unless it is of the opinion that the objection is not made in good faith;

- a designated person is entitled in the first year to an annual salary of not less than the salary which would have applied had he/she not transferred;

- a designated person maintains seniority and probationary or permanent status whichever applies;

- sick leave credits are transferred;

- if upon the termination of employment the designated teacher is eligible for a retirement gratuity, the amount payable is shared by both boards in the ratio that the number of years with each board bears to the total years of service of the designated teacher.

- the Human Rights Code applies to the designated person with respect to advancement or promotion notwithstanding Section 23 of the Code.

Designated persons must agree to respect the philosophy and traditions of Roman Catholic School Boards in the performance of their duties.

Disputes in respect of designation or of failure to designate may be resolved by the grievance arbitration procedure outlined in Section 136m of the legislation. Parties to a grievance are the public board or the Roman Catholic school board and the organization that represents the person where the person is employed in accordance with the terms of a collective agreement.

The Education Relations Commission has a role to play in this procedure. If one of the parties fails to give notice accepting a single arbitrator or appointing a second arbitrator, the Education Relations Commission appoints at the request of either party.

Consent of the Education Relations Commission is required for an arbitration board to extend the time for a decision beyond the statutory sixty (60) days.

Both the trustees and the teachers are organized in a group of organizations under a parent body. For the teachers, the parent body is the Ontario Teachers' Federation (OTF). This organization is made up of representatives of:

1. The Federation of Women Teachers' Associations of Ontario (FWTAO);
2. The Ontario Public School Teachers' Federation (OPSTF);*
3. The Ontario Secondary School Teachers' Federation (OSSTF);
4. The Ontario English Catholic Teachers' Association (OECTA);
5. L'Association des enseignants franco-ontariens (AEFO).

Bargaining rights reside with the branch affiliates of the above bodies.

The trustee parent organization is the Ontario School Trustees' Council (OSTC) which is composed of representatives from:

1. The Association of Large School Boards of Ontario (ALSBO);
2. The Ontario Public School Trustees' Association (OPSTA);
3. The Ontario Separate School Trustees' Association (OSSTA);
4. L'Association francaise des conseils scolaires de l'Ontario (AFCSO);
5. The Northern Ontario School Trustees' Association (NOSTA).

*Changed from Ontario Public School Men Teachers' Federation at annual conference in August, 1982. (OPSMTF)

IV NEGOTIATIONS

During 1985-86, there were collective agreements covering the terms and conditions of employment of approximately 100,000 teachers in Ontario. The number of school boards and the branch affiliates by type, and the number of teachers employed by those boards, are summarized in Table 1.

Table 1 School Boards, Branch Affiliates, and Teachers in Ontario, 1985-86

Board Classification	Number of Boards	Number of Branch Affiliates					
		FWTAO	OPSTF	OECTA	AEFO	OSSTF	FOPSAT***
Boards of Education	76*	76	76	—	26	76	—
Metro. Toronto School Board*	1	1	1	—	—	—	—
County and District Combined Roman Catholic School Boards	49	—	—	48	40	—	—
Other Public School Boards	23	23	23	—	—	—	—
Other Separate School Boards**	10	1	1	4	5	—	—
Secondary School Boards	1	—	—	—	—	1	—
Boards on Crown Lands, Hospital and Hydro Centres and the Provincial Schools Authority	9	8	8	—	4	3	1
Total	169	109	109	52	75	80	1
Number of Teachers	108,318	30,784	14,218	22,626	5,359	35,331	378

*The Metropolitan Toronto School Board, which operates schools for the trainable retarded, does not operate elementary and secondary schools as such; however, its teachers are members of the elementary school branch affiliates, FWTAO and OPSTF.
**Includes one Protestant Separate School Board
***Federation of Provincial Schools Authority Teachers

1. Renewals under the Act

It should be noted that the number of negotiations during any given year will vary because of the existence of multi-year agreements. That is, under ordinary circumstances not every collective agreement comes up for renewal in each year. As noted in Table 2, 192 of 239 jurisdictions were subject to negotiations in 1985-86.

Table 2 Status of Negotiations, 1985-86

Board Classification	Not Subject to Negotiation*	Subject to Negotiation
Boards of Education — Elementary	17	59
Board of Education — Secondary	20	56
County and District Combined Roman Catholic Separate School Boards	8[1]	42[2]
Other School Boards	2	35
Total	47	192

*Concluded a multi-year settlement during a previous year.

1. Includes Stormont, Dundas and Glengarry RCSS (AEFO)
2. Includes Stormont, Dundas and Glengarry RCSS (OECTA), Carleton OECTA and Carleton AEFO

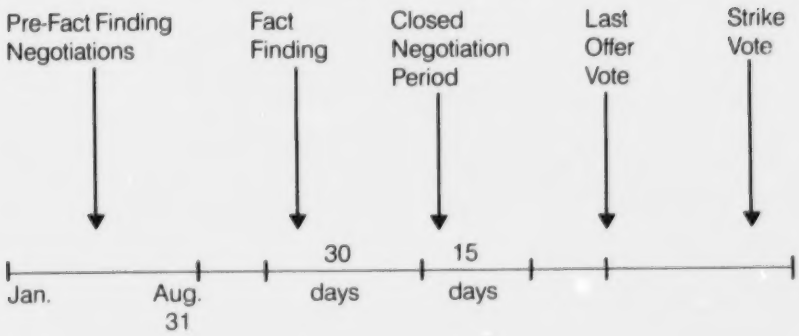
2. Third-Party Appointments

Figure 2 sets forth the possible stages in negotiations under Bill 100. The Act specifies that all collective agreements expire on August 31. If there are to be negotiations to renew the collective agreement, one of the parties is required to give its intent to negotiate to the other party and to the Commission in January of that year.

Negotiations between the parties typically occur from January to August without intervention from the ERC but if a settlement has not been reached by August 31, a mediator and/or a fact finder is appointed by the Commission to assist the parties. While mediation is voluntary, a fact finder must be appointed if an agreement has not been reached by August 31.

While it is possible for mediation and fact finding to occur *prior* to August 31, the more typical pattern is that portrayed in Figure 2. If a fact finder is appointed he/she has 30 days to hold a hearing with the parties and file a written report with the Commission and the parties. The report remains confidential for a 15-day period. If no settlement is reached during the 15 days, the report is released to the public. The teachers are then in a position to request Commission-supervised votes on acceptance or rejection of the school board's last offer and on the matter of strike.

Figure 2.
Negotiation Stages under Bill 100



(a) Fact Finding

Fact finding affords an opportunity for the parties to clarify and narrow the differences which exist between them in order to reach a settlement when the collective agreement expires. As noted, the process becomes mandatory once August 31 has passed (the contract expiry date in all teacher/school board collective agreements). Further, it is a necessary procedure under the Act before teachers can take strike action or before a school board can initiate a lock-out. The fact finding process also recognizes the public's right to know the substantive, procedural and attitudinal issues of a dispute prior to any possible interruption to the normal school program.

The Commission may appoint a fact finder at any time during negotiations either upon the request of one or both parties, or if the Commission deems that the parties are at an impasse and would benefit from such assistance. The fact finder, a third party neutral, investigates the particular local situation and then files a written report with the Commission. A time limit of thirty days is established in the Act for the fact finder to meet with the parties, examine their written submissions, listen to oral arguments, write the report and submit it to the Commission. The Commission, in turn, delivers the report to the parties.

The report must set out those matters upon which the parties have agreed as well as those upon which they have not agreed. A fact finder may make recommendations regarding any matter which he or she feels is relevant and on any of the items in dispute. The fact finder's recommendations, while not binding upon the parties, often narrow their differences, or are accepted by the parties in whole or in part.

It is clear from experience in the years since the passage of the Act that fact finding has the potential to assist and, in many cases, actually has assisted the parties in reaching negotiated settlements. To date, the Commission and the parties have generally found it to be a useful process which has worked reasonably well. At the same time, there were observations made before the Matthews Commission that not only were negotiations far too long but also that, in some cases, fact finding had contributed to the delay. There were also submissions that fact finding in some instances was ineffective and perhaps over-utilized by some of the parties.

We have reported before that under any labour legislation (including Bill 100), there is a very real danger that a process such as fact finding will be ignored or misused by the parties, thereby weakening the philosophical thrust of the Act and undermining its effectiveness. As a consequence, the Commission has encouraged the parties to utilize fact finding only if absolutely necessary. Its preference, wherever possible, is to have the parties settle prior to the point when, under the Act, the Commission must appoint a fact finder. Also, the Commission has attempted to strengthen the fact finding process. It has conveyed to its third parties that a meaningful fact finder's report is an essential part of the process — one which addresses in a concrete way the substantive and procedural issues in a dispute.

Table 3 Fact Finder Appointments, Reports Released to Parties and Reports Made Public, 1985-86

Board Classification	Fact Finder Appointments	Reports Released to Parties	Reports Made Public
Boards of Education — Elementary	21[1]	16	15
Board of Education — Secondary	28[2]	24	20
County and District Combined Roman Catholic Separate School Boards	22[3]	19	15
Other School Boards	10	3	3
Total	81	62	53

1. Includes Metropolitan Toronto Elementary Central and Metropolitan Toronto Trainable Retarded.
2. Includes Metropolitan Toronto Secondary Central
3. AEFO and OECTA counted separately in Sudbury RCSS and Carleton RCSS

Last year, the results with respect to fact finding were troubling in that the Commission had to appoint a total of 130 fact finders. That is, out of a total of 227 sets of negotiations 57 per cent or 130 required a fact finder appointment. This represented one of the highest totals in both absolute and relative terms since the inception of the Commission. On this matter, in its Annual Report the Commission stated:

> ...the high number of appointments was not a surprise. That is, the 1984-85 results may simply be the result of bargaining inactivity [due to the **Inflation Restraint Act**]. On the other hand, the rate may be an indication that the legislation should be examined once again.

Against this background the results for the reporting year with respect to fact finding are encouraging. Table 3 lists the number of fact finder appointments for 1985-86. Out of 192 sets of negotiations just 81, or 42 per cent, required a fact finder appointment. As revealed in Table 4, in relative terms there has been a return to the more typical experience since the inception of Bill 100.

Table 4 Fact Finder Appointments, Reports Released to Parties and Reports made Public 1976-77 to 1985-86

Year	No. of Situations Negotiating	Fact Finder Appointments	Reports Released to Parties	Reports Made Public
1976-77	189	71 (37.6%)	51 (27.0%)	39 (20.6%)
1977-78	210	63 (30.0%)	54 (25.7%)	42 (20.0%)
1978-79	207	114 (55.1%)	95 (45.9%)	69 (33.3%)
1979-80	180	109 (60.5%)	86 (47.8%)	77 (42.8%)
1980-81	132	49 (37.1%)	43 (32.6%)	34 (25.8%)
1981-82	168	50 (29.8%)	37 (22.0%)	29 (17.3%)
1982-83	173	62 (35.8%)	52 (30.1%)	48 (27.7%)
1983-84	178	0	0	0
1984-85	227	130 (57.3%)	108 (47.6%)	92 (40.5%)
1985-86	192	81 (42.2%)	62 (32.3%)	53 (27.6%)

(b) Mediation Appointments

Mediators, or "persons to assist' as they are referred to under Section 13 of the Act, can be appointed at any time, either at the direction of the Commission or, with Commission concurrence, at the request of one or both parties. Table 5 sets forth the number of mediators appointed in 1985-86 and in each bargaining round since the inception of the Act. Mediators were appointed in 49 situations in the 1985-86 bargaining year, or in slightly more than 25 per cent of the cases. This represents a very significant improvement over the previous year when more than 42 per cent of the cases required mediation.

Table 5 Appointment of Mediators, 1975-76 to 1985-86

	Total number of negotiations conducted	Mediators appointed Number	Percent of Total Number of negotiations conducted
1975-76	205	51	25.0
1976-77	189	38	20.1
1977-78	210	58	27.6
1978-79	207	72	34.8
1979-80	180	63	35.0
1980-81	132	35	27.3
1981-82	168	47	28.0
1982-83	173	50	28.9
1983-84	178	5	2.8
1984-85	227	96	42.3
1985-86	192	49	25.5

As indicated in Table 6, no mediation was required in 143 of the 192 negotiations or in 74% of the cases. Again the results represent a return to more normal activity. (see Table 7). Also, as indicated in Tables 6 and 7 only one case (0.5 per cent) required mediation both before and after fact finding.

Table 6 Assignment of Mediators, 1985-86

Board Classification	No. of Situations Negotiating	No Mediation	Mediation Only	Mediation Pre Fact Finding Only	Mediation Post Fact Finding Only	Mediation both Pre and Post Fact Finding
Board of Education — Elementary	59	50	3	1	5	—
Board of Education — Secondary	56	32	4	9	10	1
County & District Combined Roman Catholic Separate	42[1]	30	1	—	11	—
Other School Boards*	35	31	—	—	4	—
Total	192	143	8	10	30	1

*Includes Metro Toronto Central & Metro Trainable Retarded

1. Includes Stormont, Dundas and Glengarry RCSS (OECTA).

Table 7 Assignment of Mediators, 1976-77 to 1985-86

Year	No. of Situations Negotiating	No Mediation	Mediation Only	Mediation Pre Fact Finding Only	Mediation Post Fact Finding Only	Mediation both Pre and Post Fact Finding
1976-77	189	151 (79.9%)	7 (3.7%)	2 (1.0%)	28 (14.8%)	1 (0.5%)
1977-78	210	152 (72.3%)	21 (10.0%)	3 (1.4%)	24 (11.4%)	10 (4.7%)
1978-79	207	135 (65.2%)	9 (4.3%)	7 (3.4%)	47 (22.7%)	9 (4.3%)
1979-80	180	117 (65.0%)	4 (2.2%)	3 (1.7%)	46 (25.5%)	10 (5.5%)
1980-81	132	97 (73.5%)	9 (6.8%)	3 (2.8%)	21 (15.9%)	2 (1.5%)
1981-82	168	121 (72.0%)	16 (9.5%)	10 (5.9%)	17 (10.1%)	4 (2.4%)
1982-83	173	123 (71.1%)	13 (7.5%)	20 (11.5%)	14 (8.1%)	3 (1.7%)
1983-84	178	173 (97.2%)	5 (2.8%)	0	0	0
1984-85	227	131 (57.7%)	22 (9.7%)	16 (7.0%)	48 (21.1%)	10 (4.4%)
1985-86	192	143 (74.5%)	8 (4.1%)	10 (5.2%)	30 (15.1%)	1 (0.5%)

Table 8 shows the number of jurisdictions which received either fact finding or mediation assistance. Again, a significant decrease from the previous year is in evidence. In 1984-85 67% of the jurisdictions experienced either a fact finding or mediation appointment. This dropped to 46% in 1985-86.

Overall, therefore, there was a very significant drop in the amount of third-party intervention.

Table 8 Jurisdictions which received either Fact Finding or Mediation Assistance 1976-77 to 1985-86

Year	No. of Situations Negotiating	Fact Finder Appointments	Mediation Appointments	Total	%
1976-77	189	71	7	78	41.3
1977-78	210	63	21	84	40.0
1978-79	207	114	9	123	59.4
1979-80	180	109	4	113	62.8
1980-81	132	49	9	58	43.9
1981-82	168	50	16	66	39.3
1982-83	173	62	13	75	43.3
1983-84	178	0*	5	5	2.8
1984-85	227	130	22	152	67.0
1985-86	192	81	8	89	46.3

*No negotiations due to Provincial Restraint Legislation.

3. Supervised Votes: Last Offer, Strike and Ratification

Prior to any strike activity, the teachers must first request (in writing) the Board's last offer concerning all matters agreed upon and all matters remaining in dispute. A secret ballot vote on the Board's last offer must then be conducted under the Commission's supervision. If the teachers reject this offer, a second secret ballot vote to determine whether the teachers favour a strike may then be held, again under the supervision of the Commission. Any ratification vote ending a strike also must be supervised by the Commission.

Table 9 contains the number of last offer, strike and ratification votes conducted by the Commission over its ten year history including the 1985-86 round. A total of 28 votes — 15 last offer, 10 strike and 3 ratification — were supervised by the Commission.

The number of last offer and strike votes represents the negotiations which go, or almost go, to sanction. That is, last offer and strike votes are an index of the degree of difficulty of negotiations in a particular negotiation round. In this light the results for 1985-86 again are reassuring. The number of votes in 1985-86 are relatively low compared with the number in the previous ten years (taking into account the total number of negotiations in each year) and in particular compared to the number of votes in 1984-85.

Table 9 **Supervised Board's Last Offer, Strike and Ratification Votes, 1975-76 to 1985-86**

Vote	75-76	76-77	77-78	78-79	79-80	80-81	81-82	82-83	83-84	84-85	85-86	Total
Board's Last Offer Votes												
Elementary	—	—	2	1	1	—	—	—	—	3	1	
Secondary	15	5	8	9	12	1	7	4	—	23	7	
R.C.S.S.	—	5	5	3	12	3	5	—	—	13	7	
Other	—	—	—	1	1	1	—	—	—	—	—	
Total	15	10	15	14	26	5	12	4	—	39	15	155
Strike Votes												
Elementary	—	—	1	1	1	—	—	—	—	—	1	
Secondary	15	4	7	4	9	1	5	1	—	16	4	
R.C.S.S.	—	1	4	2	7	2	5	1	—	7	5	
Other	—	—	—	1	1	—	—	—	—	—	—	
Total	15	5	12	8	18	3	10	1	—	23	10	105
Ratification Votes												
Elementary	—	—	—	—	2	—	—	—	—	—	—	
Secondary	—	1	5	2	4	2	3	—	—	2	2	
R.C.S.S.	—	—	1	—	2	1	2	—	—	3	1	
Other	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
Total	—	1	6	2	8	3	5	—	—	5	3	33
Total Vote by Year	30	16	33	24	52	11	27	5	—	67	28	293

Note: Boards of Education within Metropolitan Toronto counted individually

4. Strikes, Lock-outs and School Closings

From the 192 sets of negotiations referred to in Table 2, four resulted in sanctions (see Table 10). There were strikes in three secondary school panels: Grey County, Lennox and Addington County and Wellington County; and a further strike by teachers employed by the Metropolitan Separate School Board.

The withdrawal of services by teachers employed by the Metropolitan Separate School Board involved the largest single bargaining unit in the Province (approximately 5,800 teaching staff) and affected more than 95,000 students. The strike lasted five school-days and was settled with the assistance of a mediator appointed by the Commission.

The strike by secondary school teachers employed by the Lennox and Addington County Board of Education involved 11 instructional days; 3 of which were of a "work-to-rule" nature.

The two most protracted interruptions of school programs, each of which occurred in the Fall of 1985 after well in excess of a year of unsuccessful negotiations, were in Grey County (42 instructional days) and Wellington County (50 instructional days). In Grey County, the final settlement was arrived at with the assistance of a mediator appointed by the Commission. Four months after the strike, the parties participated in a Commission-sponsored Relationships by Objectives workshop.

On September 16, 1985 the secondary school teachers employed by the Wellington County Board of Education commenced a sanction against the board in the form of complete withdrawal of services. Prior to the sanction, negotiations were conducted for a period of 22 months. During the negotiations the Commission appointed a fact finder and two mediators to assist the parties. The fact finder's report was comprehensive and included specific recommendations with respect to terms for settlement. The first mediator appointed by the Commission spent more than 140 hours with the parties during the period March 1985 to June 1985.

A second mediator was appointed on June 27, 1985 and spent more than 300 hours assisting the parties, 200 of which were spent after the sanction commenced. At one point during mediation, the mediator presented to the parties a comprehensive "mediator's proposal" in an unsuccessful effort to resolve the dispute on a fair and reasonable basis.

On Tuesday, November 19, 1985 the parties were requested by the Education Relations Commission to undertake further intensive negotiations with the mediator in Toronto. Negotiations commenced on Thursday November 21, 1985 and broke down on the same day. The mediator reported to the Education Relations Commission that no significant progress was made and that negotiations were at an impasse.

On Friday November 22, 1985 in accordance with the provisions of Section 60(i)(h) of the **School Boards and Teachers Collective Negotiations Act,** the Education Relations Commission advised the Lieutenant Governor in Council

Table 10 Strikes, Lock-Outs and Closing of Schools, 1985-86
September 1, 1985 to August 31, 1986

Board	Number of Schools	Number of Full Time Equivalent Teachers	Number of Full Time Equivalent Students	Type of Sanction	Duration of Sanction	Final Settlement
Grey Secondary	5	304	4,723	Full withdrawal 42 Inst. days	Mon. Sep.23-Wed. Nov. 10/85	Negotiated with Mediation Assistance
Wellington Secondary	9	533	7,821	Closing of all schools	Mon. Sept. 16-Tue. Sep. 17/85	
				Full withdrawal and closing of one school 50 Inst. days	Mon. Sept. 16-Tue. Nov. 26/85	Legislated
Lennox & Addington Secondary	3	169	2,472	Full withdrawal (8 Inst. days)	Tue. Mar. 18-31/86	Negotiated with Mediation Assistance
				Work to Rule (3 Inst. days)		
Metropolitan Separate School Board	219	5,340.3	94,844	Full withdrawal (5 Inst. days)	Mon. Apr. 7-Sun. Apr. 13/86	Negotiated with Mediation Assistance

that, in the opinion of the Commission, the continuance of the strike by the secondary school teachers in Wellington County would place in jeopardy the successful completion of courses of study of the students attending the secondary schools operated by the Wellington County Board of Education.

On November 25, 1985 the Minister of Education introduced Bill 63 **(An Act respecting The Wellington County Board of Education and Teachers Dispute).** The Bill, which received Royal Assent on November 26, 1985, terminated the strike and contained an innovative provision which required the parties to execute a document in the form of an agreement containing all the matters agreed to by the parties and all of the recommendations made by the mediator in the mediator's proposal mentioned earlier.

In both Grey and Wellington Counties the relationship between the Boards and the secondary school teachers has improved and in each case in the current round of negotiations a two-year agremeent covering the period 1986-88 has been reached.

During the previous year and as reported in the 1984-85 Annual Report, the members of the Ontario Secondary School Teachers' Federation employed by the Hamilton Board of Education engaged in a strike. The first 10 days were characterized as a work-to-rule by the Branch Affiliate. The school board took the position that the action of the teachers went beyond a work-to-rule as the school day had been shortened to less than the length of time required by Ministry of Education regulations. After considerable efforts by the Commission, an arbitration procedure acceptable to both sides was devised to decide this matter. The arbitration award dated April, 1986, found that —

> . . . the conduct of the teachers viewed in total constituted a strike within the meaning of the act since it attempted to limit, restrict, curtail or interfere with the operation or functioning of the school. The activity did not constitute a work-to-rule as that term is understood.

The result of such a finding was that the teachers involved were not able to receive any compensation for the period they conducted the strike.

A complete record of sanctions since the passage of the Act is included in Appendix B.

5. Voluntary Binding Arbitration/Final Offer Selection

At any time during negotiations, the parties can mutually agree to choose one of two options of third-party resolution: voluntary binding arbitration or final offer selection. If a negotiated settlement is reached at any time during these procedures, the process is automatically terminated. As indicated in Table 11 voluntary binding arbitration was used in just 3 cases and final offer selection was used in one case. The following is a description of the process involved in each of these options.

(a) Voluntary Binding Arbitration

Under the voluntary binding arbitration procedure, the parties may refer all matters remaining in dispute to either an arbitrator or a board of arbitration. Within 7 days of the appointment of the arbitrator or chairman of the arbitration board each party must submit to the other party and to the arbitrator/chairman, written notice of all matters agreed upon during negotiations and all matters remaining in dispute. The arbitrator or board of arbitration is responsible for determining procedures which give both parties full opportunity to present their evidence and make their submissions.

Table 11 Agreements Reached by Voluntary Binding Arbitration or Final Offer Selection, 1985-86

Board Classification	Agreements Reached by Voluntary Binding Arbitration	Agreements Reached by Final Offer Selection
Boards of Education — Elementary	2	—
Board of Education — Secondary	1	—
County and District Combined Roman Catholic Separate School Boards	—	1
Other School Boards	—	—
Total	3	1

Within 60 days of the appointment of the arbitrator/chairman, or such longer period of time as the two parties may agree to, the arbitrator or board of arbitration must provide the parties with a written report of his/its decision. The decision of the arbitrator or board of arbitration is final and binding and the parties are required, within 30 days following receipt, to incorporate within a signed agreement the matters agreed to in negotiations and the decision rendered through arbitration.

(b) Final Offer Selection

Under this resolution procedure, each party's final position concerning the items remaining in dispute, together with any supporting evidence, is presented to a selector and the other party within 15 days of appointment of the selector. The parties may then provide written responses to the other party's position and the selector may hold a hearing.

Within 15 days of the hearing (or notice from the parties to dispense with the hearing), the selector must choose one party's final offer *in its entirety*. This offer is then incorporated into an agreement which also includes those items agreed to by the parties during negotiations.

6. Grievance Arbitration

Grievance procedure clauses in some collective agreements specify that the Commission be asked to appoint a single arbitrator or chairman of an arbitration board to resolve a grievance as the final and binding step of the procedure.

During 1985-86, the Commission made 10 such appointments, 5 were chairmen of arbitration boards, and 5 were single arbitrators (see Table 12).

Table 12 Appointments Concerning Grievance Arbitration, 1985-86

Board Classification	Number of Appointments By ERC	Nature of Appointments
Boards of Education — Elementary	0	
Board of Education — Secondary	4	2 Single Arbitrators 2 Chairmen
County and District Combined Roman Catholic Separate — School Boards	5	3 Single Arbitrators 2 Chairmen
Other School Boards	1	1 Chairman
Total	10	

Figures since 1976-77 are presented in Table 13.

Table 13	Appointments Concerning Grievance Arbitration 1976-77 to 1985-86
Year	No. of Appointments by E.R.C.
1976-77	9
1977-78	13
1978-79	13
1979-80	8
1980-81	14
1981-82	3
1982-83	3
1983-84	7
1984-85	8
1985-86	10

7. Determination of Good Faith Bargaining

Several complaints of failure to bargain in good faith were placed before the Commission during 1985-86 (see Table 14). Hearings were held with respect to the Cochrane-Iroquois Falls District Roman Catholic Separate School Board on May 21 and 22, 1986 and determinations were issued on July 23 and July 31, 1986.

On June 26, 1986 a hearing was held in the case involving Canadian Forces Base Petawawa Board of Education and a determination was issued on August 29, 1986.

The cases involving the Cochrane-Iroquois Falls District Roman Catholic Separate School Board arise from new historic developments in Ontario education. As indicated in Section III, the **Education Amendment Act, 1986** (or Bill 30) was introduced by the Minister of Education on July 4, 1985 and received Royal Assent on June 24, 1986. The provisions of Bill 30 extend full funding for secondary schools operated by Roman Catholic School Boards in cases where separate school boards elect to provide a full secondary school program.

Since 1977 the Cochrane-Iroquois Falls District Roman Catholic Separate School Board has negotiated with its teachers who are members of the Ontario English Catholic Teachers' Association (hereinafter referred to as the Branch Affiliate of OECTA) and teachers who are members of L'Association des Enseignants Franco-Ontariens (hereinafter referred to as the Branch Affiliate of AEFO) through a joint committee. Each collective agreement over the period has been between the Board and *both* Branch Affiliates rather than between the Board and each individual Branch Affiliate. The agreement included a provision which the Board claimed was an ongoing commitment binding the Affiliates to negotiate as one entity until such time as the provision was negotiated out of the collective agreement. At the beginning of the 1985-86 negotiating year the two Affiliates filed a notice with the Board indicating a desire to negotiate separately. The local Affiliate of A.E.F.O. further indicated an intention to bargain at both the elementary and secondary levels and to conclude a separate collective agreement at each level.

Table 14 Good Faith Bargaining Charges, 1985-86

Complainant	Respondent	Disposition
Branch Affiliate of OSSTF*	Timiskaming Board of Education	Withdrawn
Branch Affiliate of OPSTF*	Sault Ste. Marie Board of Education	Withdrawn
Branch Affiliates of OECTA and AEFO*	Durham Region RCSS Board	Withdrawn
Branch Affiliate of AEFO	Sudbury RCSS Board	Resolved
Branch Affiliates of OPSTF and FWTAO	Perth County Board of	Withdrawn
Branch Affiliate of OECTA	Cochrane-Iroquois Falls RCSS Board	Upheld
Branch Affiliate of AEFO	Cochrane-Iroquois Falls RCSS Board	Upheld
Cochrane-Iroquois Falls District RCSS Board	Branch Affiliates of AEFO and OECTA	Dismissed
Branch Affiliates of OPSTF, FWTAO and OECTA	CFB Petawawa Board of Education	Upheld
Branch Affiliates of OSSTF	CFB Petawawa Board of Education	Upheld

*Initiated during 1984-85

As a result of the Board's refusal to enter into three separate sets of negotiations the teachers of both Affiliates requested a determination regarding good faith bargaining. Due to the teachers' refusal to enter into a single set of negotiations jointly the Board requested a determination regarding good faith bargaining.

In the first determination issued on July 23, 1986 the Commission stated:

> ...with the passage of Bill 30, there is ample justification for the Branch Affiliates to reconsider such a commitment and the School Board was given adequate notice of their intention to bargain separately.

We find, therefore, that the School Board has negotiated improperly by pursuing to impasse its demand for joint negotiations by the Branch Affiliates. Overall, we find that the School Board's actions related to joint negotiations are inconsistent with the regime of collective bargaining provided for in the Act and the establishment of harmonious relations contemplated by the Legislature.

In the result and pursuant to Section 60(1)(f) it is our view that the School Board is in violation of Section 11 of the Act and accordingly we determine and direct that it shall negotiate with the Branch Affiliates as separate entities.

In considering the intention of the local Affiliate of A.E.F.O. to bargain at both the elementary and secondary levels, the Commission was required to reconcile the provisions of the **Education Act,** the **Education Amendment Act** and the **School Boards and Teachers Collective Negotiations Act** with respect to the right of the local Affiliate of A.E.F.O. to bargain for separate collective agreements at both the secondary and elementary levels.

In a determination issued on July 31, 1986 the Commission commented as follows:

> ...we find, therefore, that a "Roman Catholic school board" has, for the purpose of Bill 100, a "secondary school board" for secondary school purposes and has, for the purpose of Bill 100, a "Roman Catholic separate school board" for separate (i.e., elementary)-school purposes; just as a "public board" for the purposes of Bill 100 has, under the provision of Section 1(42)(a) and 55(1)(3) of the **Education Act,** a "public school board" for public (i.e., elementary) school purposes and a "secondary school board" for secondary school purposes.
>
> Any other interpretation of the meaning of Bill 30 leads to absurd results. We cannot ignore the fact that a new entity has been created — a "Roman Catholic school board." No reference is made to such a board in Bill 100. If, on the one hand, a "Roman Catholic separate school board" no longer exists then all Ontario school teachers in the Roman Catholic system teaching in elementary schools would lose their rights under Bill 100. If a "Roman Catholic separate school board" no longer exists at a newly created "Roman Catholic school board," then *elementary* school teachers *at those boards* would lose their bargaining rights.
>
> ...our findings suggest themselves in another respect, as well. One of the stated purposes of Bill 30 contained in the preamble to the Bill itself was —
>
> > ...to bring the provisions of the law respecting Roman Catholic separate schools *into harmony with* the provisions of the law respecting public elementary and secondary schools...(emphasis added)

> Our interpretation of Bill 30 and its meaning for Bill 100 harmonizes in that regard. We are left with two systems parallel in every respect, *including labour relations*, with one exception, viz., one system offers denominational education and the other does not.

On the basis of this reconciliation of the **Education Act,** the **Education Amendment Act** and the **School Boards and Teachers Collective Negotiations Act** the Commission determined as follows:

> ...the Branch Affiliate of AEFO clearly meets the definition of a branch affiliate under Bill 100 and has the jurisdiction under the *Teaching Profession Act* and the *By-Laws of the Ontario Teachers' Federation* to negotiate for its members with the "Roman Catholic separate school board" and the "secondary school board" of the Complainant. We find, therefore, that the Branch Affiliate of AEFO has not negotiated improperly by pursuing its demand for separate negotiations for its separate (i.e., elementary) and secondary school members. This demand is consistent with the purposes and intent of Bill 100.
>
> In the result, the Branch Affiliate of AEFO is not in violation of the **School Boards and Teachers Collective Negotiations Act.** The complaint is dismissed and the Branch Affiliate of AEFO can proceed with negotiations at two levels.

In accordance with the provisions of Section 60(1)(f) the branch affiliates of F.W.T.A.O., O.P.S.T.F., A.E.F.O. and O.S.S.T.F. requested a determination that the Canadian Forces Base Petawawa Board of Education had failed to bargain in good faith during the 1985-86 round of bargaining.

The complaint had its origin in a policy statement entitled Canadian Forces Administrative Order (CFAO) 54-4 which includes the following:

> Salary agreements for school staff shall be on a *parity with those of comparable schools in the municipality* in which the defence establishment is located. Salary agreements shall be prepared and submitted to NDHQ/DGDEP in accordance with instruction issued by NDHQ.

In its negotiations the School Board took the position that 'parity' means the salary grid applicable to the teachers employed by the Renfrew County Board of Education plus $200 at each salary position. The "Renfrew plus $200" concept was referred to extensively during negotiations. It should be noted that at the time of the hearing and the publication of the determination Renfrew County Board of Education had not concluded a collective agreement with the elementary school teachers in its employ.

The complainants alleged that the respondent's negotiating behaviour with respect to the issue of salaries is in violation of Section 11 of the **School Boards and Teachers Collective Negotiations Act.** Section 11 provides:

> The parties shall meet within thirty days from the giving of notice and they shall negotiate in good faith and make every reasonable effort to make an agreement or to renew the agreement, as the case requires.

In its determination the Commission made it clear that the Respondent in this case had negotiated in good faith on all issues *except salary*. The Commission, however, went on to find that the School Board's negotiating behaviour is in violation of Section 11:

> ...we are of the view then that, although well-intentioned and well-mannered, the respondent approached negotiations on salary *from the start* with a view that was not only fixed but also intransigent...the Respondent's bargaining posture clearly is driven by the guidelines.
>
> ...This determination, however, does not mean that the respondent cannot negotiate with a view to following a provincial, or for that matter, a regional pattern. Quite the contrary, there is ample salary data supplied by the Commission to allow the parties to negotiate with reference to the broad developments in Ontario education. Fairly early in the process, negotiators are able to discuss salary knowing what the approximate range on salaries and salary increases will be.
>
> ...However, the evidence shows that the Respondent entered negotiations with a closed mind on the matter of salary. As a result of the Respondent's negotiating behaviour the issue was, in effect, removed from the bargaining table. Moreover, finality to C.F.B. Petawawa negotiations depended entirely and specifically on the pace of negotiations at another bargaining table. Under such conditions, the ultimate salary package is unknown to the parties until a settlement is reached elsewhere. Against this background, it is extremely difficult, it not impossible, to have a rational discussion when, as a negotiator, you do not know the contents of the School Board's offer until another "bargaining table" settles.
>
> ...in this case, it is evident that the School Board has abdicated its bargaining responsibility to another institution — the Renfrew County Board of Education.

The Commision therefore concluded:

> ...in the result and pursuant to Section 60(1)(f) it is our view that the Respondent is in violation of Section 11 of the Act and accordingly we determine and direct that it shall negotiate with the Complainants in accordance with the requirements of Section 11.

8. Advisements

During the 1985-86 negotiation round the Commission issued one advisement (Wellington Secondary) concerning its obligation to advise the Lieutenant Governor in Council when in its opinion the continuation of a strike, lock-out, or closing of schools would place in jeopardy the successful completion of courses of study by students. Further details with respect to this are contained in Section IV(4) of this report.

9. Duration of Agreements and the 1986-87 Round

Relatively few collective agreements in 1984-85 were two year agreements so that 192 sets of negotiations took place in 1985-86. In 1985-86, 55 agreements were for two or more years (see Table 15) so that the level of negotiation activity will be slightly lower in 1986-87.

Table 15 Duration and Termination Dates of Settlements Concluded in 1985-86*

Board Classification	Not Settled	1 Year Aug. 31/85	2 Years Aug. 31/86	3 Years Aug. 31/85
Boards of Education — Elementary	2	43	14	—
Boards of Education — Secondary	—	42	14	—
County and District Combined Roman Catholic Separate School Boards	—	21 27	19* —	2 —
Other School Boards	2	—	6	—
Total	4	133	53	2

* Includes Carleton AEFO, Stormont OECTA, Carleton OECTA.

V STAFF ACTIVITIES

1. Field Services

(a) Monitoring of Negotiations

The Commission maintains its awareness of negotiations between teachers and school boards through its Field Services staff. The two Field Officers under the direction and supervision of the Director of Field Services are responsible for monitoring the negotiations in all jurisdictions in the Province. This regular contact, by both on-site visits and phone enables the individual Field Service Officer to gain an understanding of emerging issues in negotiations and to become thoroughly familiar with the parties and important developments at the local level. In turn, the parties become better acquainted with the Commission's representatives and more knowledgeable about the Act and the Commission's policies, procedures and resources. Through this exchange, progress reports are gathered and procedures and requirements under the Act are clarified.

Maintaining an intimate awareness of negotiations between branch affiliates* and school boards is particularly advantageous when appointments of third party neutrals by the Commission become necessary. In making judgments regarding the appropriateness or timing of an appointment and/or the individual to be named as mediator or fact finder in any given area, the Commission has been able to rely on the first-hand information and advice of its Field Services staff.

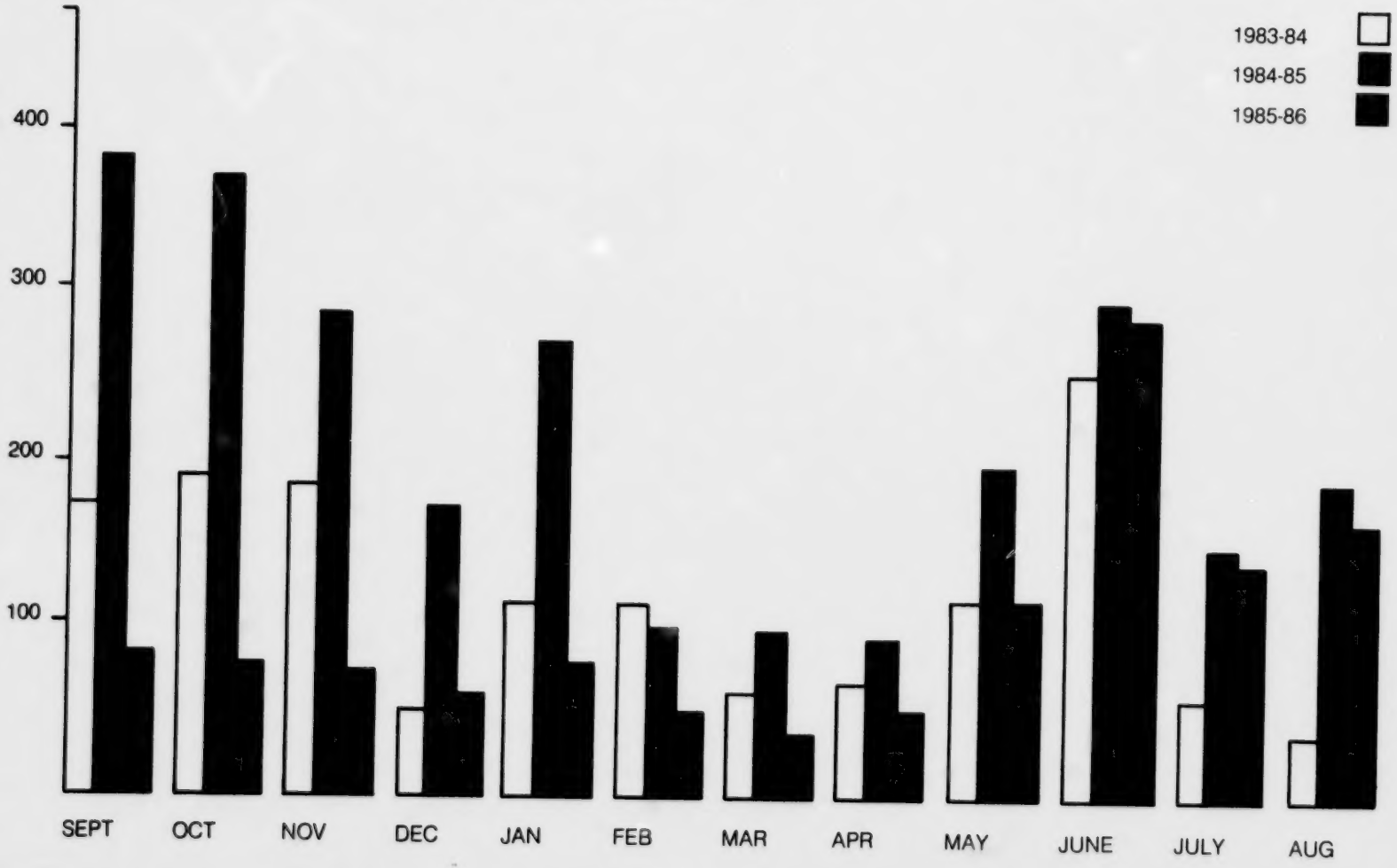
Field Services staff formally analyse all upcoming sets of negotiations early in the negotiation year. The analyses include an assessment of the probable degree of difficulty of each situation and the identification of possible troublesome issues and potential barriers or stumbling blocks to settlement. Their analyses also include recommendations on the style, timing and type of third party assistance appropriate to each situation. This material is summarized and evaluated against past historical developments in the particular teacher/school board relationship. Through this system, more effective and economical appointments are made. Moreover, more informed decisions concerning third party appointments have resulted.

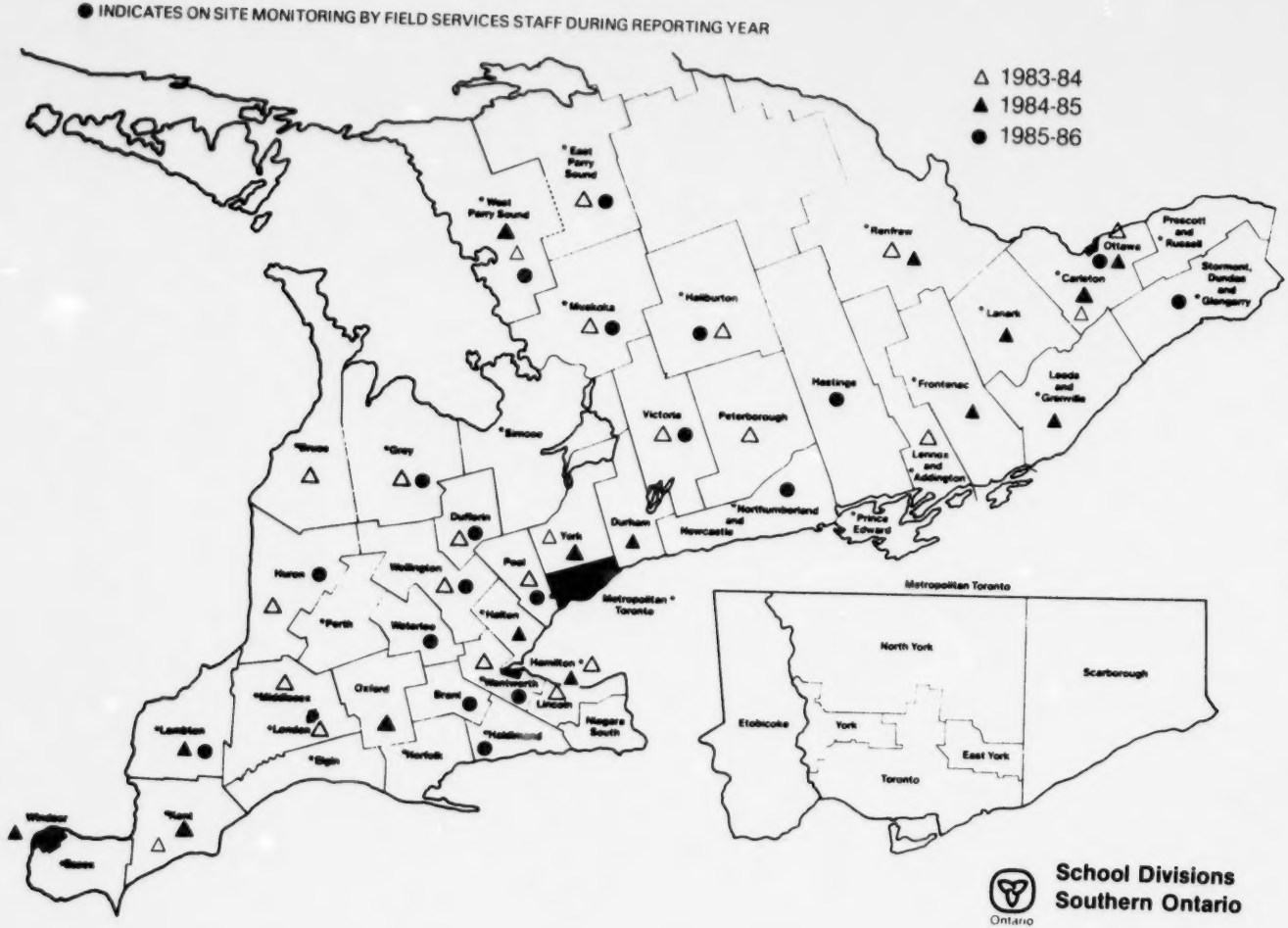
In the monitoring activities, emphasis is placed on the Field Service Officer establishing a high profile with the parties and on strengthening the relations between the field officer and the branch affiliates and school boards in order to enable the Commission to provide the best possible service to the parties in their negotiations and teacher-board relations.

Figure 3 indicates on a monthly basis, the level of telephone monitoring activity on the part of Field Services staff during the 1985-86 year. The staff's visits to various jurisdictions in the province during the past year are illustrated on the following pages.

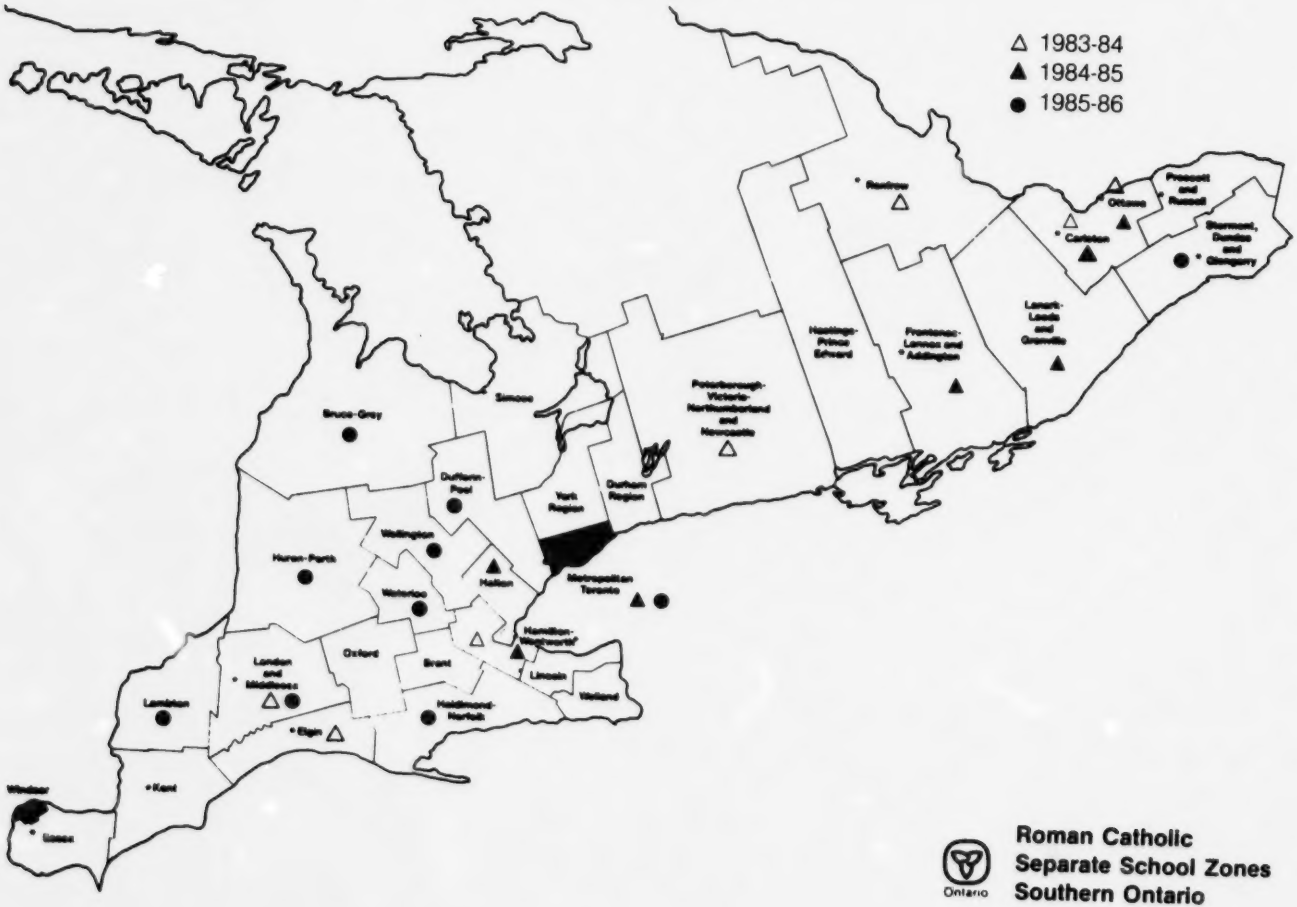
*A branch affiliate is composed of all the teachers employed by a board who are members of one of the Provincial teachers federations or associations. A branch affiliate is comparable to a local union.

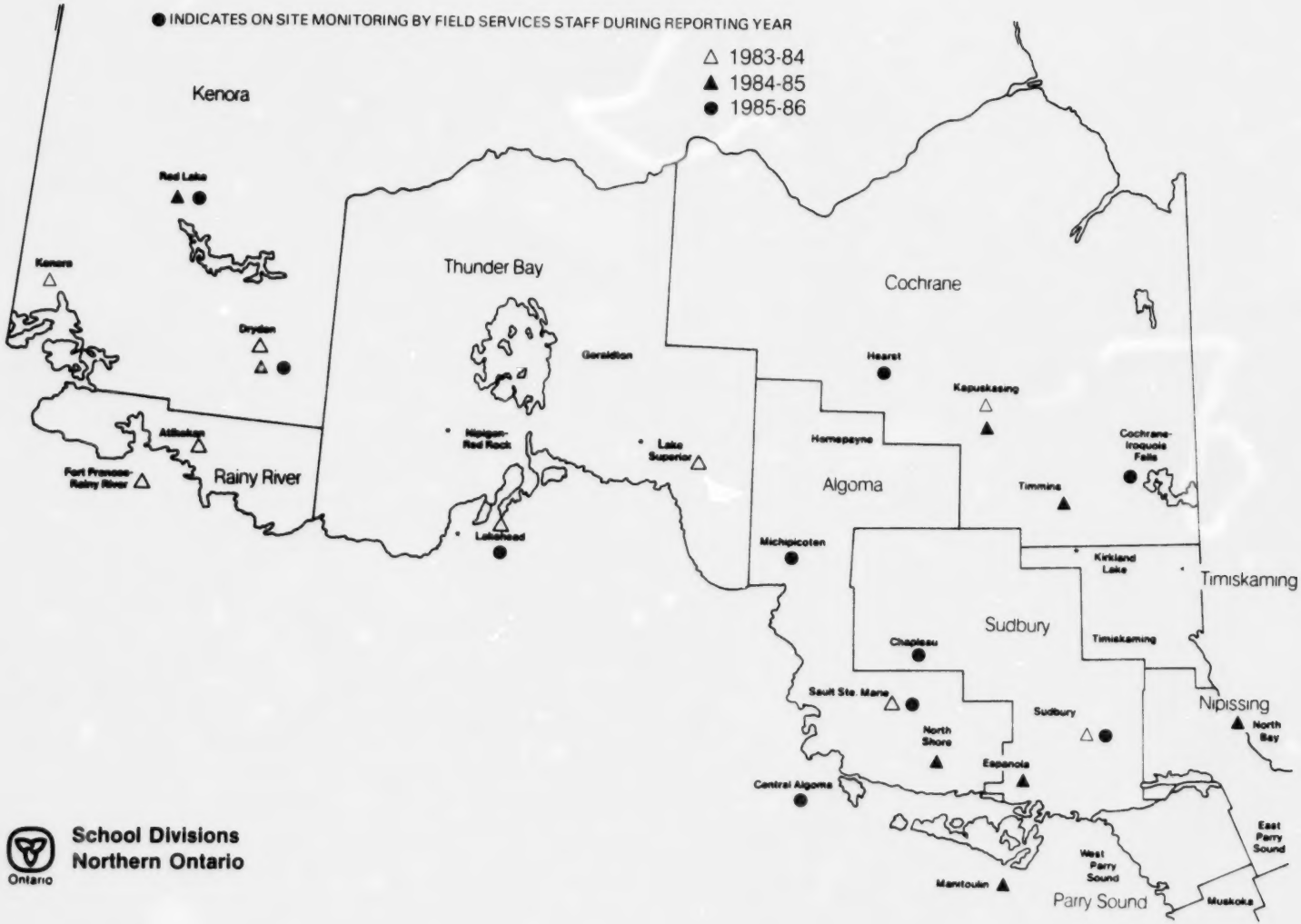
Figure 3 **Telephone Calls In-Coming and Out-Going Field Service Monitoring**

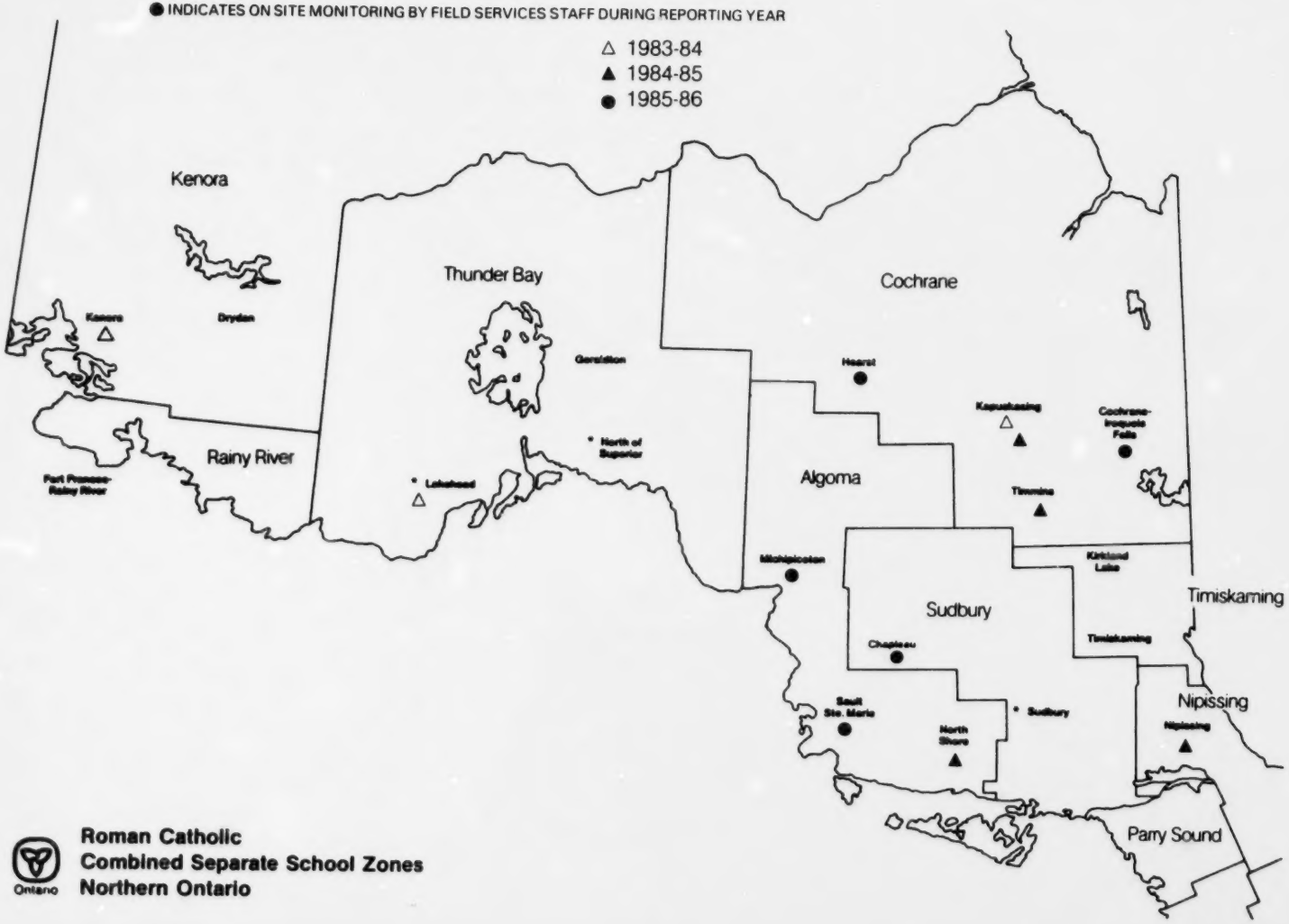



● INDICATES ON SITE MONITORING BY FIELD SERVICES STAFF DURING REPORTING YEAR
△ 1983-84
▲ 1984-85
● 1985-86
* East Parry Sound
* West Parry Sound
* Renfrew
Ottawa
Prescott and * Russell
* Carleton
Stormont, Dundas and * Glengarry
* Lanark
* Muskoka
* Haliburton
Hastings
* Frontenac
Leeds and * Grenville
Victoria
Peterborough
Lennox and * Addington
* Simcoe
* Grey
Dufferin
York
Durham
* Northumberland and Newcastle
* Prince Edward
Huron
Wellington
Peel
Metropolitan * Toronto
* Perth
Waterloo
* Halton
Hamilton *
* Wentworth
Lincoln
Niagara South
Oxford
Brant
* Middlesex
* London
* Elgin
* Norfolk
* Haldimand
* Lambton
Metropolitan Toronto
North York
Scarborough
Etobicoke
York
East York
Toronto
School Divisions
Southern Ontario
Ontario

● INDICATES ON SITE MONITORING BY FIELD SERVICES STAFF DURING REPORTING YEAR




● INDICATES ON SITE MONITORING BY FIELD SERVICES STAFF DURING REPORTING YEAR
△ 1983-84
▲ 1984-85
● 1985-86
Kenora
Red Lake
Kenora
Dryden
Atikokan
Fort Frances-Rainy River
Rainy River
Thunder Bay
Geraldton
Nipigon-Red Rock
Lake Superior
Lakehead
Cochrane
Hearst
Kapuskasing
Hornepayne
Cochrane-Iroquois Falls
Timmins
Algoma
Michipicoten
Kirkland Lake
Timiskaming
Sudbury
Chapleau
Timiskaming
Sault Ste. Marie
Sudbury
Nipissing
North Shore
North Bay
Espanola
Central Algoma
East Parry Sound
West Parry Sound
Manitoulin
Parry Sound
Muskoka
School Divisions
Northern Ontario
Ontario


● INDICATES ON SITE MONITORING BY FIELD SERVICES STAFF DURING REPORTING YEAR
△ 1983-84
▲ 1984-85
● 1985-86
Kenora
Thunder Bay
Cochrane
Rainy River
Algoma
Sudbury
Timiskaming
Nipissing
Parry Sound
Kenora
Dryden
Geraldton
Hearst
Kapuskasing
Cochrane-Iroquois Falls
Timmins
Fort Frances-Rainy River
Lakehead
North of Superior
Michipicoten
Kirkland Lake
Timiskaming
Chapleau
Sudbury
Sault Ste. Marie
North Shore
Nipissing
Ontario
Roman Catholic
Combined Separate School Zones
Northern Ontario

In addition to the monitoring and third-party appointment processes, Field Services staff are intensively involved in a number of other Commission endeavours:

1. selection, training and evaluation of third-parties;
2. quasi-judicial matters;
3. preventive mediation programs;
4. other miscellaneous activities.

(b) Selection and Training of Third Parties

Beyond the role which Field Services staff perform in the appointment of third party neutrals, they are also engaged in their selection, training and evaluation.

(i) Selection

Section 60(1)(e) of the Act directs the Commission "to select and where necessary, to train persons who may act as mediators, fact finders, arbitrators, and selectors."

The Commission selects persons from a list of qualified fact finders and mediators to assist in collective negotiations as required. Its roster includes men and women from a variety of occupations including labour/management arbitrators, labour lawyers, academics and former educational administrators and teachers. The Commission continues to recruit a number of third parties who are bilingual.

Today, individuals who are utilized by the Commission not only must bring strong qualifications to the ERC, but also must participate in the Commission's training programs. As well, the Commission now evaluates its third parties and only those individuals whose performance is superior continue to be appointed. The Commission continues to seek individuals whose background, experience and understanding of collective bargaining in education renders them eligible to provide the kind of third party assistance required by the ERC.

(ii) Training

During the reporting year, one training session, which focused upon mediation, was held for third parties. The workshop consisted of two basic components. The first enabled participants to listen to and explore with experienced mediators various techniques and strategies employed to initiate and guide parties through the process of dispute resolution. The second aspect of the workshop consisted of short lectures and group discussion combined with case exercises. It was led by a mediator who has been involved in numerous disputes; many of which have been outside the field of labour relations. His presentation concentrated upon a number of dimensions (relationships, values, data) of possible conflict and how a mediator might attempt to analyze and assist in their resolution.

(c) Quasi-Judicial Matters

Field Services staff also are involved in the following areas: (1) the appointment of Returning Officers in conjunction with branch affiliate requests to hold Commission-supervised votes, and (2) the investigation of complaints alleging the failure of a party to negotiate in good faith.

(i) Commission-Supervised Votes

Following the public release of a fact finder's report, a branch affiliate is in a position to request that the Commission supervise a vote by its members on the last offer received from the school board and/or whether or not a strike is favoured. Also, if a strike does occur, once a settlement is achieved during the strike, the teachers are required to conduct a Commission-supervised vote concerning the approval of the terms of agreement.

Field Services staff arrange for qualified people throughout the Province to act as Returning Officers for these votes. During the 1985-86 year, 28 votes were conducted in 16 jurisdictions.

(ii) Complaints related to Good Faith Bargaining

The Commission has established a procedure for dealing with complaints of this nature. The procedure provides that prior to a formal hearing an informal effort be undertaken to investigate a complaint with a view to its resolution.

It has become customary for Field Services staff to act as investigators and a total of 7 complaints were dealt with during the 1985-86 year, 2 of which were resolved locally thus avoiding the need to proceed to a hearing.

(d) Preventive Mediation

Preventive mediation programs are administered by the Field Services unit. Their main purpose is to assist the parties in reducing, if not eliminating, the obstacles which prevent the parties from resolving matters of mutual concern. In addition preventive mediation attempts to equip the parties with tools which enable them to conduct their negotiations in a more effective and efficient manner within the existing structure of collective bargaining. It must be stressed that preventive mediation activities are not designed to change the present structure of collective bargaining. However, they are designed to enhance it and to make it work for the benefit of both parties. In contrast to conventional mediation, preventive mediation is normally conducted outside negotiations.

It should be stressed the preventive mediation is offered only after both parties in a jurisdiction request ERC involvement.

Although experimentation with preventive mediation began in 1979-80, an official program was not established until 1980-81. The two dimensions of the preventive mediation program are: Relationships by Objectives and Grievance Mediation.

Prior to the formal establishment of Relationships by Objectives, the Commission provided an activity called "technical assistance". A chronology of technical service and Relationships by Objectives is contained in Appendix C.

(i) Relationships by Objectives (R.B.O.)

The R.B.O. program involves two numerically equal groups of teachers and trustees/administrators in working through the six steps identified below:

I Identification of the issues to be resolved as seen by each side.

II Explanation of issues and rationale by each side to the other.

III Agreement on a list of objectives based on the issues.

IV Creation of action steps to meet these objectives by groups composed of an equal number of members from each party.

V Acceptance and/or tailoring of these action steps by teacher and trustee groups separately.

VI Acceptance of action steps, assigning responsibility and setting time lines by the whole group.

This program was originally developed to take place over three days in a residential setting. The Commission, in meeting the needs of the parties has altered this design to:

1) Accommodate the problems encountered in attempting to free key trustees, teachers and administrators for a three-day period during the school year.

2) Shorten the program from three days to two.

To achieve this, the first step in the process is held prior to the residential portion of the workshop. Also, using the information given by the parties in this first session, the Commission staff prepares a list of objectives which the parties accept and/or tailor in Step III.

The design of the program allows the participants to develop a separate statement of the issues in the school system. Then the parties work towards joint objectives followed by joint action steps to meet these objectives.

This structure, in combination with the time away from the pressures of the system, facilitates the opening of new communication links and channels as well as the clearing of inappropriate and inaccurate perceptions which exist in every organization.

The Commission in offering this program to school boards throughout Ontario, insists that two criteria be met:

1. Both parties indicate that they desire to participate in the program.

2. The program will not be offered in any jurisdiction where negotiations are in progress.

Jurisdictions which have utilized this program during the report year are listed below:

Bruce-Grey R.C.S.S. Board and its Teachers
Red Lake Board of Education and its Elementary Teachers
Hamilton Board of Education and its Secondary Teachers
Muskoka Board of Educations and its Secondary Teachers
Grey County Board of Education and its Secondary Teachers
York Region R.C.S.S. Board and its Teachers
Dryden Board of Education and its Elementary and Secondary Teachers

(ii) Grievance Mediation

This program is designed to assist the parties in resolving differences between them which arise from the interpretation, application, administration or alleged contravention of the collective agreement. The use of this procedure does not preclude the parties from proceeding to arbitration if the matter is not resolved through mediation.

One purpose of grievance mediation is to alleviate the build up of negative attitudes which develop within a system because of unresolved grievances. Such grievances often become issues in negotiations. Moreover, grievance mediation is a method of solving disputes as close to the source and as quickly as possible. Lastly, grievance mediation is much less expensive than arbitration.

The Commission introduced grievance mediation in 1979-80. Meetings were held with the provincial teacher federations and trustees' associations to introduce the concept, and explain some of its advantages.

A training session for grievance mediators was held in 1980-81. Eight mediators from across the province attended a two-day workshop which was designed to acquaint them with the arbitral jurisprudence developing in Ontario education and with the unique aspects of the grievance mediation process. The purpose was to develop a group of experts.

In February 1984, the Commission hosted a workshop for the parties on grievance mediation. The aim of the workshop was to explain the techniques and procedures involved in Grievance Mediation and compare this process in terms of cost, philosophy and practical aspect to Grievance Arbitration. Over 200 people attended and these encompassed the full spectrum of the education sector — teachers, trustees, administrators and boards' legal counsel.

The process, while utilized modestly, remains a useful and less costly alternative to rights arbitration. A chronology of Grievance Mediation covering the period 1980-86 is contained in Appendix D.

(e) Other Miscellaneous Activities

A thorough review of the Commission's Policies, Procedures and Forms Manual was undertaken during the year. The result was a revised Manual which was forwarded to all school boards and branch affiliates. A significant change was made in regard to those policies concerned with a vote by a branch affiliate on the offer of the school board last received and the initiation of a lock-out or closing of schools. A suggested format was proposed for the school board or branch affiliate to employ in making an offer to the other party so that the offer would be communicated accurately and completely.

One new brochure and two revised pamphlets were produced and distributed to the parties. The new document entitled "Relationships by Objectives Programme" provided an overview of this workshop activity to improve relationships described in more detail previously in this report. Revisions to the others entitled "A Guide to Teacher/Board Collective Bargaining" and "The Education Relations Commission and Grievance Mediation" incorporated current practices and amended references to the legislation which were required following the removal of several sections designed to assist in transition during 1975-76.

Finally, a summary of the role and activities of Field Services was forwarded to all parties as another reminder of the varied forms of assistance which the Commission, through this aspect of its operation, affords.

Liaison activities continued with ERC Field Services staff and the staffs of the various provincial bodies of teacher and trustee organizations. These sessions enable an on-going dialogue about the collective bargaining process and perceived problems or areas for improvement.

Throughout the year, Field Services staff were asked to act as presentors in a wide variety of workshops and seminars enabling the role and activities of the Commission to be explained on a first hand basis. Among others, staff were involved in the following: Canadian School Trustees' Association Conference for Negotiators, Association of Labour Relations Agencies Annual Meeting and Conference, Ontario School Trustees' Council Salary Conference, Ontario Association of Education Administrative Officials Conference for Chief Executive Officers, Ontario English Catholic Teachers' Association workshop concerning grievance arbitration, regional meeting of the Ontario Secondary School Teachers' Federation, Annual Northern Ontario School Trustees' Association Conference.

2. RESEARCH SERVICES

a) Information

Research Services — which is composed of a Director, two Research Specialists, and a Research Officer — is responsible for developing and maintaining a common collective bargaining data base. Local teachers and school boards rely heavily on this data base to identify emerging settlement trends, and to resolve factual disputes.

The Commission's data base contains salary, benefits and other working conditions information which has been extracted from over 2,000 collective agreements dating back to 1975-76. Also contained in the data bank are staffing, enrolment and school board expenditure information which is collected in cooperation with the Ministry of Education.

Research Services also maintains a reference library which contains a copy of all collective agreements, public fact finding reports, arbitration awards, final offer selection awards, and ERC determinations. The library is open to the public.

Research officers participate actively in the training and evaluation of mediators and fact finders. The unit tries to improve the efficiency and effectiveness of third parties by supplying, on very short notice, complex historical and comparative analyses of salaries and other working conditions. These analyses are used by the third parties to evaluate the relative merits of the two parties' positions, and to develop recommendations which will assist the parties in reaching a rational and amicable settlement of their differences.

An in-house mini-computer was purchased by the E.R.C. in November 1985 to increase the scope and quality of its research services, while controlling the costs of data processing. This new system provides the following:

- Bulletin Board System:
  an up-to-date summary of key settlement trends, the status of negotiations, mediator and fact finder appointments, vote results, etc.;

- On-Line Enquiry System for Browsing Data Files:
  a system that allows users to conduct "what if" analyses and other types of enquiries;

- Production Run System:
  prepackaged analyses and computerized reports on salaries and working conditions updated weekly;

- Historical Analysis System:
  allows users to design tailor-made historical analyses of salary comparisons and cost comparisons;

- June and September Board Report System:
  analyses of staffing and total compensation data collected by the Ministry of Education;

- Clause File System:
  samples of clauses on topics of crucial concern to negotiators; these clause files assist negotiators with writing contract language;

- Computer Teleconferencing System:
  this system allows users to send and receive mail messages, participate in computer conferences, and conduct polls.

Direct access to the E.R.C.'s computerized system was granted to the provincial teacher and trustee organizations in November, 1985 and to local board and teacher brand affiliates in April, 1986.

The E.R.C. also joined the Ministry of Education's Educational Computing Network of Ontario (ECNO) in 1986. By joining the Network the E.R.C. now has the capability of electronically collecting information from school boards in a more comprehensive, timely and efficient manner. It also allows users of the E.R.C. system to electronically retrieve reports and data from the E.R.C. computer.

In June, 1986 the E.R.C. entered into a joint venture with the Ministry of Education in British Columbia to build a national data base of teacher salaries.

In July, 1986 the E.R.C. contracted with the Ontario Institute for Studies in Education (OISE) to develop screen handling software for the input of data by ECNO school boards. This is part of the E.R.C.'s long range plan to use the Ministry's ECNO data network to automate the collection of information.

b) Research

Research Services completed development of an information system which will allow the Commission's Field Service Officers to monitor the use of the mediation and fact finding processes on an on-going basis. The diagnostic capabilities of the system facilitate the selection and appointment of third parties, and assist the Commission's staff in identifying "problem-prone" jurisdictions".

During the reporting year the Commission published a research study completed by Dr. Jeffrey Gandz of The University of Western Ontario and Dr. Carol Beatty of Queen's University entitled "Changing Relationships in Educational Bargaining".

The research, which was funded by the Education Relations Commission, examined the actual teacher-board relationships of four jurisdictions in Ontario where significant changes had taken place. The study provides valuable insight into the wide spectrum of teacher-board relationships and documents in detail information obtained by personal interviews with key figures in each jurisdiction.

The cases are carefully analysed to highlight significant concepts which can be applied by practitioners to the management of change in the teacher-board relationship.

APPENDIX A BIOGRAPHIES OF THE COMMISSIONERS

Chairman
Bryan M. Downie, B.A. (Concordia, Minnesota), M.B.A. (University of Chicago), Ph.D. (University of Chicago).
Dr. Downie, (Professor, Industrial Relations and Public Policy, Queen's University) has served as a fact finder, mediator, and interest arbitrator. He has published extensively in the area of labour relations and his book, *Collective Bargaining and Conflict Resolution in Education* examines the activities and policies of the Education Relations Commission during its formative years. He is Canadian Director and a Board member of the Society of Professionals in Dispute Resolution, an association of third party neutrals based in Washington, D.C. and is past President of the Canadian Industrial Relations Association.

Vice-Chairman
T. Gary O'Neill, B.A. Sc. (University of Toronto), M. Eng. (Carleton), LL.B. (University of Ottawa).
Mr. O'Neill, is a member of an Ottawa law firm and is knowledgeable in both dispute resolution and the issues in the education sector of Ontario. Since 1977, Mr. O'Neill has served as a third-party on numerous occasions.

Commissioner
John Irwin Zeiler, B.A. (University of Toronto), LL.B. (University of Toronto).
Mr. Zeiler, is a partner in the law firm of Leve and Zeiler whose practice includes real estate, corporate, commercial and estate work. He was the solicitor for the developer who registered the first condominium in Ontario. Mr. Zeiler has taught for the Ontario Real Estate Association, the Appraisal Institute of Canada and more recently in the Department of Administrative Studies at York University where he lectures in Real Property Law.

Commissioner
Jane Scott, B.A. (Queen's University).
Ms. Scott, has served three consecutive terms as chairman of the Lennox and Addington County Board of Education and was elected president of the Ontario Public School Trustees' Association for the year 1985. As a school trustee Ms. Scott had considerable experience in the field of teacher/board collective bargaining and in education finance. Her teaching experience includes business subjects such as Law, Bookkeeping and Office Practice.

Commissioner
Ghislaine Allard Connors, B.A. (Laurentian University).
Ms. Connors, has had 36 year's experience as a teacher and principal in Sturgeon Falls. She has had a variety of experience including 6 years as a member of the Teachers' Negotiation Committee with the Nipissing District Roman Catholic Separate School Board. As a member of the Curriculum Development Committee she has assisted in the preparation of courses of study in English and Mathematics. For 24 years she served as principal of École Notre Dame in Sturgeon Falls.

APPENDIX B SANCTION RECORD

Sanction Record, 1975-76 to 1985-86

Year/ School Board	Total Sanction Days	Total sanction Days Excluding Work-to-Rule
1975-76 Secondary (6):*		
**Central Algoma	35	35
Kent County	66.5	13.5
**Kirkland Lake	44	44
**Metro Toronto	38	38
**Sault Ste. Marie	46	13
**Windsor	27	26
Year Average	42.7	28.2
	(40.6)***	(32.7)***
1976-77 Secondary (2):		
Peel	44	0
Stor., Dundas, Glengarry	24	24
Year Average	34.0	12.0
RCSS (1):		
Durham	9	9
Year Average	9.0	9.0
1977-78 Secondary (5):		
Essex	16	16
Huron	31	31
Perth	41	0
**Renfrew	73	44
Wentworth	49	16
Year Average	42.0	21.4
RCSS (1):		
Essex	34	34
Year Average	34.0	34.0
1978-79 Secondary (3):		
Haldimand	36	36
Kirkland Lake	30	26
York County	5	2
Year Average	23.7	21.3
1979-80 Elementary (2):		
Brant	22	22
Peel	14	13
Year Average	18.0	17.5
Secondary (3):		
Lambton	39	39
North York	40	0

**Sudbury	56	56
Year Average	45.0	31.7
RCSS (2):		
Frontenac	14	14
Nipissing	18	18
Year Average	16.0	16.0
1980-81 Secondary (3):		
Bruce	40	38
Leeds and Grenville	30	30
Norfolk	48	47
Year Average	39.3	38.3
RCSS (1):		
Essex	9	9
Year Average	9.0	9.0
1981-82 Secondary (2):		
Leeds and Grenville	0	0
West Parry Sound	51	51
Year Average	25.5	25.5
RCSS (2):		
Carleton (OECTA)	19	19
Carleton (AEFO)	11	11
Year Average	15.0	15.0
1982-83 Secondary (1):		
Oxford County	7	1
Year Average	7.0	1.0
1983-84 (0)	0	0
1984-85 Secondary (2):		
Hamilton (OSSTF)	39	29
Muskoka	30	30
Year Average	34.5	29.5
RCSS (3):		
Stormont, Dundas and Glengarry (AEFO)	9	9
Sudbury	21	21
York Region	22	0
Year Average	17.3	15.0
1985-86 Secondary (3):		
**Wellington (OSSTF)	50	50
Grey (OSSTF)	42	42
Lennox & Addington (OSSTF)	11	8
Year Average	34.3	33.3
RCSS (1):		
Metro	5	5
Year Average	5.0	5.0

* 11 Sanctions if Metro = 6
** An advisement was made pursuant to section 60(1)(h).
*** Average if Metro = 6.

APPENDIX C CHRONOLOGY OF PREVENTIVE MEDIATION

Date	Jurisdiction	Parties	Nature of Preventive Mediation
1979	Essex RCSS Bd.	Trustees, Administrators, Teachers	Five meetings to set up ground, rules for negotiations.
1979	Essex RCSS Bd.	Trustees, Administrators Teachers	Assisted in developing a staffing formula for September 1980
1979	Perth County Bd. of Education	Trustees, Administrators	Chaired committee of teachers on staffing and time-tabling in the secondary schools.
1979	Haldimand Bd. of Education	Trustees, Administrators	Weekend workshop of Relationships by Objectives.
Jan-Feb 1980	Wellington County Board of Education	Trustees, Administrators Secondary Teachers	Facilitate cooperative bargaining process — 4 sessions totalling 67 hours.
May 1980	Halton Bd. of Education	Trustees, Administrators	Day and one-half workshop on Relationships by Objectives.
June 1980	East Parry Sound Bd. of Education	Trustees, Administrators Elementary and Secondary Teachers	Three-day workshop on alternative methods of bargaining; representatives from 6 boards were brought together to discuss pros and cons of various methods.
June 1980	Haldimand Bd. of Education	Trustees, Administrators, Teachers	One-day workshop on communications.
Oct 1980	Lennox & Add. County Bd. of Education	Trustees and Administrators	Day and one-half workshop on Relationships by Objectives.
Dec 1980	East Parry Sound Bd. of Education	Trustees, Administrators, Elementary and Secondary Teachers CUPE	Three-day workshop on Communication Skills.

Dec 1980	East Parry Sound Bd. of Education	Trustees, Administrators, Elementary and Secondary Teachers CUPE	Three-day workshop on Problem-Solving Skills.
Dec 1980	East Parry Sound Bd. of Education	Trustees, Administrators, Elementary and Secondary Teachers, CUPE	Three-day workshop on Conflict Management.
Mar 1981	Lambton County Bd. of Education	Trustees, Administrators, Elementary and Secondary Teachers	Two-day workshop on Relationships by Objectives.
Apr-May 1981	London Bd. of Education	Administrators	Planning new approaches to administration in the 80's (Two one-day sessions).
June 1981	Haldimand Bd. of Education	Trustees, Administrators, Teachers	One-day workshop on communications.
Oct 1981	East Parry Sound Bd. of Education	Trustees, Administrators Elementary and Secondary Teachers, CUPE	Two-day Evaluation workshop.
Feb 1982	East Parry Sound Bd. of Education	Administrators, Elementary and Secondary Teachers	One-day workshop to review communication, problem-solving and conflict managements skill establish future goals; develop action steps.
Mar 1982	Essex RCCS Bd.	Trustees, Administrators, Teachers (OSSTF FWTAO, AEFO)	Two-day workshop on communications, problem solving and conflict management skills.

Apr 1982	East Parry Sound Bd. of Education	Administrators, Principals of all Elementary and Secondary schools selected department heads from the Secondary school, and consultants who serve the system	Three-day workshop of Leadership, skill development in communications, problem solving, decision-making, and ways to handle conflict.
June 1982	East Parry Sound Bd. of Education	Trustees, Administrators, Elementary and Secondary Teachers	Evening session to introduce new trustees and teachers to technical assistance programme.
June 1982	Timiskaming Bd. of Education	Trustees, Administrators, Elementary and Secondary Teachers	Day and one-half workshop on Relationship by Objectives.
Nov 1982	Lincoln Bd. of Education	Trustees and Administrators	Two-day workshop on Relationship by Objectives; familiarize new trustees with the school system operation.
Feb 1983	East Parry Sound Bd. of Education	Internal facilitators 1 Trustee 5 Elementary Teachers 1 Secondary Teacher	Three-day workshop to develop Education internal facilitators.
Feb 1983	East Parry Sound Bd. of Education	Trustees, Administrators Elementary and Secondary Teachers	Three-day workshop on communications, problem-solving conflict management, group development, and relationship focusing.

May 1983	East Parry Sound Bd. of Education	Internal facilitators 1 Trustee 5 Elementary Teachers 1 Secondary Teacher 3 ERC Staff	Learning reinforcement for internal facilitators.
Oct 1983	West Parry Sound Bd. of Education	Trustees, Administrators, Elementary Teachers	Two-day workshop on Relationships by Objectives.
Jan 1984	Atikokan Bd. of Education	Trustees, Administrators, Elementary and Secondary Teachers	Two-day workshop on Relationships by Objectives.
Jan 1984	Welland County Roman Catholic Separate School Board	Trustees, Administrators, Teachers	Two-day workshop on Relationships by Objectives.
May 1984	Canadian Forces Base, Petawawa Bd. of Education	Trustees, Administrators, Elementary Teachers	Two-day workshop on Relationships by Objectives.
Jan 1985	Renfrew County Bd. of Education	Trustees, Administrators, Secondary Teachers	Two-day workshop on Relationships by Objectives.
Oct 1985	Red Lake Bd. of Education	Trustees, Administrators, Elementary Teachers	Two-day workshop on Relationships by Objectives.
Nov 1985	York Region Bd. Roman Catholic Separate School Board	Trustees, Administrators, Teachers	Two-day workshop on Relationships by Objectives.
Jan 1986	Muskoka Bd. of Education	Trustees, Administrators, Secondary Teachers	Two-day workshop on Relationships by Objectives.

Feb 1986	Hamilton Bd. of Education	Trustees, Administrators, Secondary Teachers	Two-day workshop on Relationships by Objectives.
Mar 1986	Grey County Bd. of Education	Trustees, Administrators, Secondary Teachers	Two-day workshop on Relationships by Objectives.
Apr 1986	Bruce-Grey RCSSB	Trustees, Administrators, Teachers	Two-day workshop on Relationships by Objectives.
Apr 1986	Dryden Bd. of Education	Trustees, Administrators Secondary and Elementary Teachers	Two-day workshop on Relationships by Objectives.

APPENDIX D CHRONOLOGY OF GRIEVANCE MEDIATION APPOINTMENTS, 1980

Date	Parties	Nature of Assistance
June 1980	Provincial Schools Authority and Federation of Provincial Schools Authority Teachers	Issue Resolved
June 1981	Nipissing Board of Education and the Branch Affiliates of FWTAO and OPSTF	Issue Resolved
March 1982	Central Algoma Board of Education and the Branch Affiliate of OSSTF	Issue Resolved
May 1982	Northumberland and Newcastle Board of Education and the Branch Affiliates of FWTAO and OPSTF	No Resolution; Issue went to Arbitration
May 1983	Cochrane-Iroquois Falls Board of Education and the Branch Affiliate of OSSTF	Issue Resolved
Sept. 1983	York Region RCSS Board and the Branch Affiliate of OECTA	No Resolution; Issue went to Arbitration
Sept. 1983	Victoria Board of Education and the Branch Affiliate of OSSTF	Issue Resolved; Rejected Dec. 8; Issue went to Arbitration

Sept. 1983	Cochrane-Iroquois Falls Board of Education and the Branch Affiliate of AEFO	Issue Resolved; but Rejected by Board October 3, 1984
Oct. 1983	Cochrane-Iroquois Falls Board of Education and the Branch Affiliate of OSSTF	Seven Grievances Issues Resolved
Dec. 1983	Haldimand Board of Education and the Branch Affiliate of OSSTF	Two Grievances, one Resolved, one to Arbitration
Dec. 1983	Essex County RCSS Board and the Branch Affiliate of OECTA	Issue Resolved
Jan. 1984	Halton Board of Education and the Branch Affiliate of OSSTF	No Resolution; Issue went to Arbitration
Jan. 1984	Peel Board of Education and the Branch Affiliate of OSSTF	No Resolution
Jan. 1984	CFB Petawawa Board of Education and the Branch Affiliates of FWTAO and OPSTF	Resolved
April 1984	Sault Ste. Marie Board of Education and the Branch Affiliate of OSSTF	Issue Resolved; Rejected by Board
April 1984	Kapuskasing Board of Education and the Branch Affiliate of AEFO	Issue Resolved
June 1984	North York Board of Education and the Branch Affiliates of FWTAO and OPSTF	Agreement to hold Issue to Abeyance
June 1984	Red Lake Board of Education and the Branch Affiliate of OSSTF	Issue Resolved
June 1984	Northumberland and Newcastle Board of Education and the Branch Affiliate of the OSSTF	No Resolution; Issue went to Arbitration
Oct. 1984	Sudbury Roman Catholic Separate School Board and the Branch Affiliate of AEFO	Resolved
Nov. 1984	Timiskaming Board of Education and the Branch Affiliate of OSSTF	Parties unable to meet; Issued to Arbitration

Dec. 1984	Sudbury District Roman Catholic Separate School Board and the Branch Affiliate of OECTA	Resolved
Dec. 1984	Kapuskasing Board of Education and the Branch Affiliate of FWTAO	Resolved
April 1985	Sault Ste. Marie Board of Education and the Branch Affiliate of OSSTF	Resolved
May 1985	Red Lake Board of Education and the Branch Affiliate of FWTAO	Resolved
May 1985	Board of Education for the City of Windsor and the Branch Affiliate of OSSTF	Issue to Arbitration
Oct. 1985	Kenora Board of Education and Branch Affiliate of O.S.S.T.F.	Resolved
Oct. 1985	C.F.B. Kingston Board of Education and Branch Affiliate of F.W.T.A.O. and O.P.S.T.F.	Resolved
Nov. 1985	Halton Board of Education and Branch Affiliate of O.S.S.T.F.	Resolved
Dec. 1985	Wentworth County Board of Education and Branch Affiliate of O.S.S.T.F.	Resolved
Feb. 1985	Hamilton Board of Education and Branch Affiliate of O.S.S.T.F.	Resolved
April 1986	Dufferin County Board of Education and Branch Affiliate of O.S.S.T.F.	Resolved
May 1986	Windsor Board of Education and Branch Affiliate of O.S.S.T.F.	Not Resolved
May 1986	Sudbury District R.C.S.S. Board and Branch Affiliate of O.E.C.T.A.	Not Resolved
May 1986	Essex County R.C.S.S. Board and Branch Affiliates of A.E.F.O. and O.E.C.T.A.	Not Resolved
June 1986	Wentworth County Board of Education and Branch Affiliate of O.S.S.T.F.	Resolved

APPENDIX E STATEMENT OF EXPENDITURES
APRIL 1, 1985-MARCH 31, 1986

Categories		Budget Allocation $		Actual Expenditures $
Salaries and Wages*		588,900		581,050
Employee Benefits*		78,000		73,586
Transportation and Communications				
Communications	19,000		16,187	
Mailing	25,000		12,476	
Freight	—		—	
Relocation Expenses	—		—	
Travel Public Servants	47,000		35,772	
Travel — Others	142,400		172,190	
		233,400		236,625
Services				
Advertising-Print				
Design	30,000		0	
Rental Services	9,500		7,296	
Data Processing	25,000		80,226	
Housekeeping	1,500		0	
Conference Expenses	25,000		29,354	
Commissioners	30,000		29,940	
Professional Services	467,800		255 698	
Purchasing, Repairs	25,000		13,148	
Special Services	30,000		55,752	
Job Advertising	—		—	
		643,800		471,414
Supplies				
Data Processing				
Equip./Supplies	20,000		206,174	
Office Furniture	3,000		678	
Veh.Components, Hardware	—		321	
Office Equipment	3,000		53	
Lab.Equip./Drugs	—		—	
Utilities, Other Supplies	200		696	
Office Supplies	29,000		28,362	
Books Publications	34,000		42,204	
Cloth,Personnel & Health	—		23	
Drafting & Exhibits	—		—	
		89,200		278,511
Recoveries (C.R.C.)			– 15,841	
TOTAL		1,633,300		1,625,345

* Adjusted per Management Board Order

APPENDIX F SUMMARY OF NEGOTIATIONS 1985-86

Negotiations conducted in accordance with the Act	
Total Number of Negotiations Conducted by Boards and Teachers	192
Number of Negotiations Not Required Formal Commission Assistance	47
Number of Fact Finders Assigned	81
Number of Situations where Mediator Assigned	49
Settlements By Voluntary Binding Arbitration	3
Settlements By Voluntary Final Offer Selection	1

NOTE:
In some sets of negotiations both a fact finder and a mediator were assigned.

Ontario

La Commission des relations de travail en éducation

Téléphone (416) 922-7679

**111, ch. Avenue
Bureau 400
Toronto (Ontario)
M5R 3J8**

Aux membres de l'Assemblée législative
de l'Ontario

**RAPPORT ANNUEL
1985-1986**

Mesdames et messieurs,

Nous avons l'honneur de présenter le onzième rapport annuel de la Commission des relations de travail en éducation, qui porte sur la période du 1er septembre 1985 au 31 août 1986.

Le président de la
Commission des relations de
travail en éducation,

Bryan M. Downie

Bryan M. Downie

ISSN 0706-0092

TABLE DES MATIÈRES

VUE D'ENSEMBLE 4

I LA COMMISSION : SES MEMBRES ET SA STRUCTURE 7

II LES PARTIES 7

III NÉGOCIATIONS ENTRE ENSEIGNANTS ET CONSEILS SCOLAIRES EN ONTARIO : APERÇU HISTORIQUE 10

IV LES NÉGOCIATIONS 15

1. Renouvellements en vertu de la loi
2. Désignations de tiers
   a) Enquête
   b) Médiation
3. Scrutins surveillés : dernière offre, grève et ratification
4. Grèves, lock-out et fermetures d'écoles
5. Compromis ayant force de chose jugée/arbitrage des dernières offres
6. Arbitrage des griefs
7. Négociation de mauvaise foi
8. Avis
9. Durée des conventions et ronde de 1986-1987

V TÂCHES DU PERSONNEL 34

1. Services extérieurs
   a) Surveillance des négociations
   b) Sélection et formation des tiers
      (i) Sélection
      (ii) Formation
   c) Questions quasi judiciaires
      (i) Scrutins surveillés par la Commission
      (ii) Plaintes pour négociation de mauvaise foi
   d) Médiation préventive
      (i) Relations par objectifs
      (ii) Médiation des griefs
   e) Autres activités diverses
2. Services de recherche
   a) Renseignements
   b) Recherches

ANNEXES 49

A. Notices biographiques sur les commissaires
B. Tableau des pressions exercées
C. Historique de la médiation préventive
D. Historique de la médiation des griefs
E. État des dépenses, 1er avril 1985 — 31 mars 1986
F. État récapitulatif des négociations, 1985-1986

VUE D'ENSEMBLE

L'exercice 1985-1986 a vu un retour à la normale de la négociation et de la résolution des conflits entre enseignants et conseils scolaires tout en étant marqué par d'importants événements, dont il est question ci-après.

NÉGOCIATIONS

Dans le rapport de l'exercice précédent, on faisait les constatations suivantes :

> Au cours de la ronde de 1984-1985, il y a eu au total 227 séries de négociations, un record depuis la création de la Commission. Le personnel de la Commission et sa réserve de tiers ont donc dû fournir un effort considérable.
>
> Ce qui était plus préoccupant encore, c'est que les négociations ont été plus difficiles et ont exigé une plus grande intervention de tiers que jamais auparavant. Il a fallu désigner plus de médiateurs — tant en nombre absolu qu'en pourcentage par rapport au nombre de négociations menées — qu'au cours de n'importe quelle ronde de négociations antérieure. Il en a été de même pour les désignations d'enquêteurs.
>
> Les négociations ont traîné en longueur et il y a eu au total sept grèves — quatre dans des conseils de l'éducation au palier secondaire et trois dans des conseils d'écoles séparées. Le personnel de la Commission a, en outre, été convié à surveiller un plus grand nombre de scrutins (dernière offre et grève) qu'au cours de toutes les rondes précédentes.
>
> Les résultats de 1984-1985 sont (...) particulièrement alarmants s'ils constituent un présage des rondes futures. Autrement dit, 1984-1985 pourrait bien marquer un tournant dans l'histoire des négociations entre conseils scolaires et enseignants. Si c'est le cas, il faudra trouver de nouvelles méthodes pour garantir un processus efficace et efficient de résolution des conflits.

Fort heureusement, les négociations au cours de l'exercice examiné se sont déroulées dans un climat généralement positif. Le nombre de tiers désignés par la Commission a enregistré une baisse sensible par rapport à l'exercice précédent. Des 192 séries de négociations, seulement 81, soit 42 pour 100, ont nécessité la désignation d'un enquêteur, comparativement à 130 désignations, ou 57 pour 100, au cours de l'exercice précédent. La même tendance s'observe en ce qui a trait à la désignation de médiateurs. Au cours de l'exercice faisant l'objet du rapport, il a fallu désigner un médiateur dans 25 pour 100 des 192 circonscriptions scolaires où se sont déroulées des négociations, alors qu'il avait fallu le faire dans près de la moitié des cas lors de l'exercice précédent. En outre, le nombre de circonscriptions nécessitant *à la fois* un enquêteur et un médiateur et le nombre de circonscriptions nécessitant *soit* un enquêteur, *soit* un médiateur ont également connu une baisse importante.

Par rapport à l'exercice précédent, la Commission a été appelée à surveiller un plus petit nombre de scrutins des dernières offres ou de grève. En somme, à tous points de vue, l'intervention de tiers a été, pour l'exercice visé, beaucoup plus caractéristique de la situation qui existait depuis l'adoption de la *Loi sur la négociation collective entre conseils scolaires et enseignants*.

Des 192 séries de négociations, quatre ont tourné en pressions de la part des enseignants. Il y a eu des grèves dans trois écoles secondaires et une dans un conseil d'écoles séparées, ce qui représente un nombre équivalent à la moyenne générale depuis 1975 et une baisse par rapport à l'année précédente. L'une des grèves — la grève des enseignants du palier secondaire du comté du Wellington, qui a duré dix semaines — a pris fin à la suite d'une loi du gouvernement. Une des clauses de cette loi stipulait que les parties dressent un document, sous forme de convention collective, faisant état de toutes les questions sur lesquelles elles s'étaient entendues et de toutes les recommandations présentées dans la proposition du médiateur désigné dans le litige. Les détails de la grève se trouvent aux pages 23 à 25 du présent rapport.

PROJET DE LOI 30

L'événement le plus marquant de l'exercice examiné a été l'adoption de la *Loi modifiant la Loi sur l'éducation (1986)* (Projet de loi 30). En vertu de ce projet, le plein financement est accordé aux conseils d'écoles séparées catholiques qui choisissent d'accomplir les fonctions d'un conseil scolaire de palier secondaire en adoptant un règlement administratif soumis à l'approbation du ministre de l'Éducation. Il va sans dire que le Projet de loi 30 aura d'importantes répercussions sur le déroulement des négociations collectives tant dans les conseils scolaires catholiques que dans les conseils de l'éducation. Par exemple, le projet a, sur le plan financier et sur le plan de la sécurité d'emploi, des conséquences qui touchent les deux types de conseils et qui se répercuteront sur l'ensemble des négociations collectives dans la province. La *Loi modifiant la Loi sur l'éducation (1986)* est traitée aux pages 28 à 29.

Le Projet de loi 30 a également soulevé les questions concernant la structure des négociations et la compétence des sections locales des conseils d'écoles catholiques, questions d'ailleurs qui restent encore à résoudre. Au mois de mai 1986, une plainte de négociation de mauvaise foi a été déposée auprès de la Commission en ce qui concerne ces questions. La plainte a été déposée auprès de la Commission par l'Association des enseignants franco-ontariens (AEFO) contre le Conseil d'écoles séparées catholiques du district de Cochrane-Iroquois Falls. La section locale de l'AEFO avait avisé le conseil scolaire de son intention de négocier séparément au nom des enseignants de l'élémentaire et du secondaire, c'est-à-dire de négocier des conventions collectives distinctes pour chaque palier. Or, le conseil scolaire a refusé de négocier dans ces conditions. La décision de la Commission, qui a entériné la position de l'AEFO, est traitée aux pages 28 à 31. Une copie de la décision de la Commission peut être obtenue sur demande.

SERVICES EXTÉRIEURS

Outre la surveillance des négociations et la désignation des tiers, le personnel des services extérieurs s'occupe de l'administration du programme de relations par objectifs de la Commission. Cette initiative a pour objet de relever l'attitude des sections locales et des conseils scolaires et d'améliorer la qualité des relations entre ces organismes. Au cours de l'exercice examiné, la Commission a dirigé un plus grand nombre de ces programmes par rapport à l'année précédente. En général, la réaction des parties à ce programme a été positive.

SERVICES DE RECHERCHE

Au cours de l'exercice examiné, les services de recherche ont pris d'importantes mesures en vue d'améliorer et d'accroître leur capacité de traitement et d'analyse des données.

Au mois de novembre 1985, la Commission prenait livraison d'un mini-ordinateur Digital VAX 11/750. Le 28 novembre 1985, l'accès direct aux données en banque était offert aux sections locales des enseignants de la province et à diverses associations de conseillers scolaires. Au mois d'avril 1986, les conseils scolaires commençaient à accéder à l'ordinateur. L'accès direct par l'intermédiaire du réseau RIEO est offert actuellement à 35 conseils scolaires.

Au mois d'août 1986, le ministère de l'Éducation de la Colombie-Britannique fournissait les données sur les salaires pour la province et se joignait à la banque de données. Cette initiative constitue la première étape vers la mise sur pied d'une base de données nationale sur les salaires et les conditions de travail.

Dans un premier temps, le personnel de la Commission a consulté le Conseil des ministres de l'Éducation et l'Association canadienne des commissaires d'écoles en ce qui concerne la création d'un réseau national de données. Dans un deuxième temps, l'Institut d'études pédagogiques de l'Ontario a été pressenti pour mettre au point un logiciel permettant la collecte de données par l'intermédiaire du réseau RIEO.

CHANGEMENTS AU SEIN DU PERSONNEL

M^me^ Victoria Grabb, agent de liaison, a quitté la Commission pendant l'exercice (démission). Elle a été remplacée à ce poste par M. James Breckenridge. M. Breckenridge est titulaire d'un B.A. de l'Université Carleton et a enseigné l'anglais au Conseil de l'éducation de Northumberland-Newcastle. Depuis 1980, il était agent d'administration et d'information auprès du président et du directeur administratif de la Commission.

M^me^ Mary Nensy a été promue au poste d'agent d'administration et d'information. M^me^ Nensy est entrée au service de la Commission en 1980 à titre de secrétaire principale. En 1982, elle était promue adjointe administrative auprès du président et du directeur administratif de la Commission.

I LA COMMISSION : SES MEMBRES ET SA STRUCTURE

La Commission des relations de travail en éducation se compose de cinq membres nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil. Leur mandat peut varier de un à trois ans. Chaque membre peut être nommé à nouveau à l'expiration de son mandat. M. Bryan Downie a d'abord été nommé président de la Commission le 1er novembre 1979. Son mandat a été reconduit le 31 octobre 1981 et de nouveau le 31 octobre 1985. M. T. Gary O'Neill a d'abord été nommé vice-président le 22 décembre 1981 et son mandat a été reconduit le 22 décembre 1985. Mme Ghislaine A. Connors a été nommée commissaire en mars 1986, M. John I. Zeiler en mars de la même année et Mme Jane E. Scott en décembre 1985. Une notice biographique sur chacun des commissaires figure à l'annexe A.

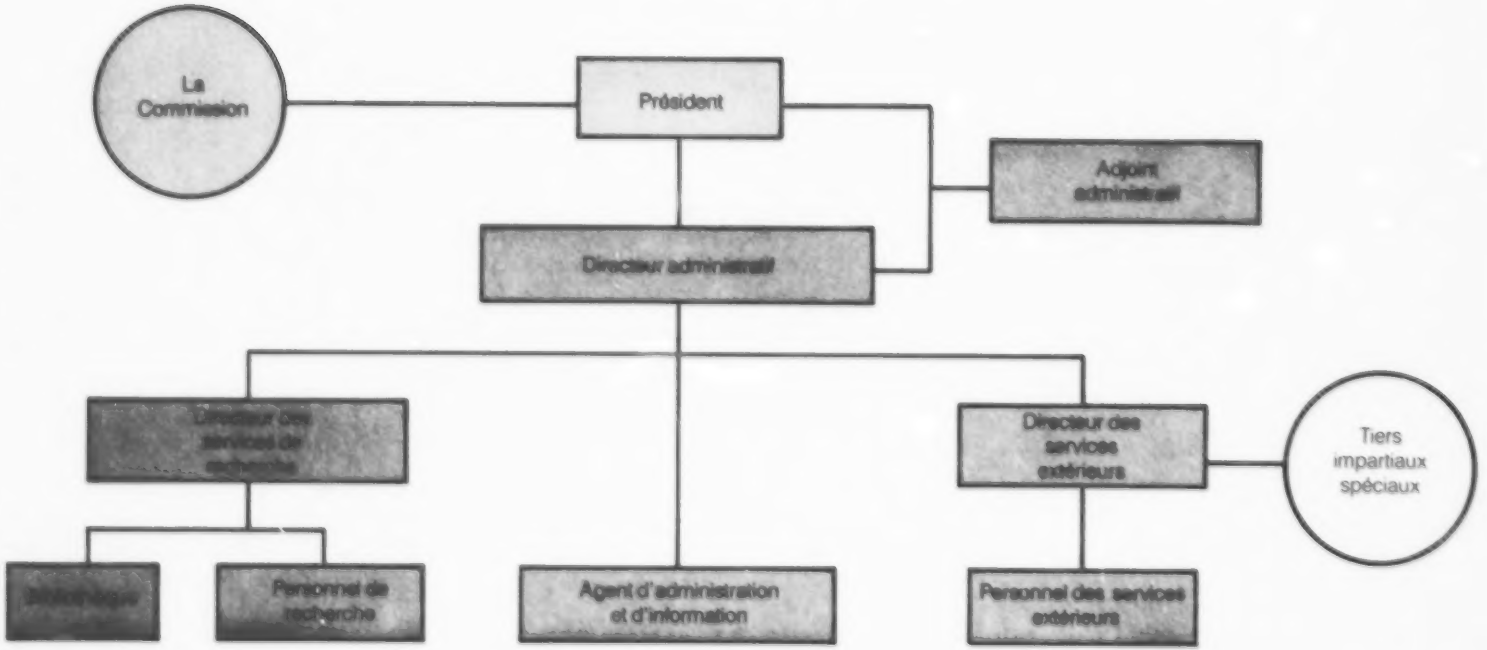
La Commission est soutenue par un personnel permanent de seize personnes. Elle doit, pour superviser plus de 230 séries de négociations qui sont de son ressort, faire appel à des ressources humaines externes. En plus de son personnel permanent, elle dispose donc d'une réserve de plus de 70 personnes désignées par contrat comme tiers impartiaux. Cet arrangement lui permet de faire appel aux services de certains des tiers les plus compétents de la province.

C'est la Commission proprement dite qui se charge de toutes les désignations et décisions importantes. Sa gestion quotidienne est toutefois confiée à son directeur administratif. La Commission se divise en deux grands services : les services extérieurs et les services de recherche (voir l'organigramme de la figure 1). En bref, les services extérieurs surveillent les négociations au niveau local, tandis que les services de recherche fournissent des renseignements à toutes les parties engagées dans des négociations.

Grâce à des effectifs peu nombreux et à la grande expérience de son personnel permanent, sans oublier la haute compétence de ses collaborateurs à temps partiel, la Commission peut satisfaire avec rapidité et efficacité les besoins des parties et ceux du public.

II LES PARTIES

Les parties engagées dans des négociations sont les 2 200 conseillers scolaires qui représentent les quelque 170 conseils scolaires de la province et les 108 000 enseignants qui y travaillent. Il y a en gros deux sortes de conseils scolaires : les conseils de l'éducation (76), divisés en deux paliers, l'élémentaire et le secondaire, et les conseils d'écoles séparées catholiques (C.E.S.C.) (49) qui offrent un enseignement élémentaire catholique dans la province. Jusqu'à l'adoption du Projet de loi 30 au cours du présent exercice, les C.E.S.C. n'avaient pas de palier secondaire. Les subventions de la province étaient seulement accordées jusqu'à la dixième année; les conseils qui offraient l'enseignement de la onzième à la treizième année le dispensaient, en fait, à titre privé. Ceci toutefois n'est plus le cas. En juin 1984, le Premier ministre annonçait que le financement serait étendu aux écoles secondaires des conseils d'écoles séparées catholiques. En juin 1986, le Projet de loi 30 était promulgué à cette fin. (Voir la section III.)


La Commission
Président
Adjoint administratif
Directeur administratif
Directeur des services de recherche
Directeur des services extérieurs
Tiers impartiaux spéciaux
Bibliothécaire
Personnel de recherche
Agent d'administration et d'information
Personnel des services extérieurs

Conseillers scolaires et enseignants sont réunis en plusieurs associations groupées sous une organisation mère. L'organisation mère des enseignants est la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (FEO). Celle-ci est formée de représentants de :

1. The Federation of Women Teachers' Associations of Ontario (FWTAO)
2. The Ontario Public School Teachers' Federation (OPSTF)*
3. La Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (OSSTF)
4. The Ontario English Catholic Teachers' Association (OECTA)
5. L'Association des enseignantes et enseignants franco-ontariens (AEFO)

Ce sont les sections locales des associations précitées qui possèdent les droits de négociation.

Les conseillers scolaires, quant à eux, ont, comme organisation mère le Conseil ontarien des conseillers scolaires (COCS) qui est formé de représentants de :

1. The Association of Large School Boards of Ontario (ALSBO)
2. The Ontario Public School Trustees' Association (OPSTA)
3. The Ontario Separate School Trustees' Association (OSSTA)
4. L'Association française des conseils scolaires de l'Ontario (AFCSO)
5. The Northern Ontario School Trustees' Association (NOSTA)

* A changé de nom lors de la conférence annuelle d'août 1982, s'appelait auparavant l'Ontario Public School Men Teacher's Federation (OPSMTF)

III NÉGOCIATIONS ENTRE ENSEIGNANTS ET CONSEILS SCOLAIRES EN ONTARIO : APERÇU HISTORIQUE

C'est le 18 juillet 1975 que le texte de loi accordant aux enseignants de l'Ontario le droit de négocier collectivement et de se mettre en grève est entré en vigueur. Avant l'adoption de ce texte, connu sous le nom de Projet de loi 100, le gouvernement de l'Ontario avait proposé une loi qui stipulait l'arbitrage obligatoire plutôt que le droit de grève. En réponse à cette proposition (Projet de loi 275), les associations d'enseignants et de conseillers scolaires ont, quoique pour des raisons différentes, exercé des pressions sur le gouvernement pour y faire inclure le droit de grève. Celui-ci est devenu une priorité pour les enseignants parce qu'ils considéraient l'arbitrage obligatoire comme une méthode inefficace pour résoudre les conflits. De leur côté, les conseils scolaires estimaient que l'arbitrage obligatoire enfreignait et érodait l'autonomie des conseils locaux.

En outre, des événements survenus dans le secteur de l'éducation ainsi que dans d'autres domaines de compétence avaient convaincu les auteurs du Projet de loi 100 qu'une loi interdisant les grèves n'était pas toujours efficace. Ils étaient même d'avis qu'une telle loi pouvait avoir des effets opposés. Nombreux sont les spécialistes des relations du travail qui pensaient — et qui pensent encore — qu'une loi interdisant les grèves risque d'étendre les confrontations entre employeurs et employés et d'amplifier les sentiments d'hostilité. Le Projet de loi 100 avait pour but principal d'amener dans la province un certain degré d'ordre et de stabilité dans les négociations entre enseignants et conseils scolaires. C'est pour ces raisons que le droit de grève y a été incorporé.

La nécessité de faire voter une loi réglementant les négociations entre enseignants et conseils scolaires était devenue manifeste au début des années 1970. Les enseignants exigeaient le droit de négocier collectivement des questions comme les conditions de travail, les procédures en matière de griefs et les questions financières. Certains conseillers scolaires estimaient que le mode de négociation collective empiétait sur les droits de la direction. À défaut de loi appropriée, les négociations se déroulaient dans le vide et les relations entre conseillers scolaires et enseignants se détérioraient tant sur le plan individuel que sur le plan des associations.

. **La Loi de 1975 sur la négociation collective entre conseils scolaires et enseignants** a rétabli l'ordre en assujettissant la négociation collective à certaines règles fondamentales. Quoique l'aspect de cette loi le mieux connu du public ait été le droit de grève, d'autres solutions réalistes comme l'arbitrage **volontaire** ou l'arbitrage des dernières offres étaient prévues à chaque étape du processus de négociation. Une grève ou un lock-out légal ne pouvait avoir lieu qu'après certains événements prévus par la loi. Ainsi, une grève ou un lock-out n'était légal qu'à condition :

a) qu'un enquêteur ait rencontré les parties et que son rapport ait été rendu public;

b) qu'après la remise du rapport de l'enquêteur aux parties, celles-ci attendent trente jours afin de laisser les esprits se calmer;

c) que les enseignants aient voté par scrutin secret — lors d'un vote surveillé — pour faire connaître leur opinion sur la dernière offre du conseil scolaire; et

d) que les enseignants aient voté la grève, par scrutin secret, lors d'un vote surveillé.

La loi comporte d'autres aspects importants. Les négociations se déroulent au niveau du conseil scolaire de comté, entre la ou les fédérations locales d'enseignants et le conseil scolaire. Les paliers élémentaire et secondaire de chaque conseil font l'objet de négociations distinctes. Le cadre des négociations est ouvert : toutes les questions sont négociables. Chaque convention collective est censée contenir une procédure de règlement obligatoire des conflits provenant de son exécution si aucune procédure de ce genre n'a été négociée au niveau local. En outre, toute grève ou lock-out est illégal pendant la durée de la convention.

Enfin, la loi a institué une commission de cinq personnes — la Commission des relations de travail en éducation — pour surveiller et faciliter toutes les négociations locales entre enseignants et conseils scolaires et pour appliquer la loi. La Commission doit, en vertu de l'article 60 de la loi, remplir les sept tâches précisées ci-dessous :

1. Surveiller toutes les négociations.

2. Recueillir des informations et les donner à toutes les parties engagées dans des négociations collectives.

3. Aider les parties dans leurs négociations collectives.

4. Former des tiers impartiaux.

5. Juger les accusations de mauvaise foi dans les négociations.

6. Surveiller les votes portant sur les dernières offres, les grèves et les ratifications.

7. Prévenir le lieutenant-gouverneur en conseil lorsqu'une grève et/ou un lock-out risque de compromettre les études des élèves.

Quatre ans après l'adoption du Projet de loi 100, le ministre de l'Éducation a annoncé à l'Assemblée législative la création d'une commission chargée d'examiner le processus de négociation collective entre enseignants et conseils scolaires. Cette commission — connue sous le nom de Commission Matthews — était présidée par M. B.C. Matthews, président de l'Université de Waterloo. Elle a remis son rapport au ministre de l'Éducation en juin 1980. D'après les cinq premières années d'application du Projet de loi 100, la Commission Matthews a proposé un ensemble modeste, mais néanmoins important, de recommandations visant à modifier la loi.

En 1981, au cours d'une refonte de la loi, le gouvernement provincial a éliminé les articles qui faisaient double emploi. Il a également changé le nom de

la loi qui est devenue la **Loi sur la négociation collective entre conseils scolaires et enseignants, loi refondue de l'Ontario de 1980, chapitre 464.**

Les négociations entre enseignants et conseils scolaires ont été considérablement modifiées lors du dépôt du Projet de loi 179, **An Act Respecting the Restraint of Compensation in the Public Sector of Ontario and Monitoring of Inflationary Conditions in the Economy of the Province** (loi portant sur le contrôle de la rémunération dans le secteur public de l'Ontario et la surveillance de la conjoncture économique inflationniste de la province). En bref, le Projet de loi 179, déposé à l'Assemblée législative le 21 septembre 1982, restreignait les augmentations de salaire dans le secteur public à un plafond de 9 pour 100 la première année du programme (dite année de "transition") et à 5 pour 100 la deuxième année (dite année "témoin"). Il supprimait le droit de grève ou de lock-out et prévoyait par ailleurs la création du Conseil du contrôle de l'inflation (CCI) pour faire appliquer la loi et pour surveiller les augmentations des prix et des salaires dans les secteurs public et privé.

Au cours de l'exercice de 1984-1985, la dynamique des négociations entre enseignants et conseils scolaires a été modifiée par le dépôt du Projet de loi 111 intitulé **An Act to Provide for the Review of Prices and Compensation in the Public Sector and for an Orderly Transition of the Resumption of Full Collective Bargaining** (loi prévoyant la révision de la rémunération et des prix dans le secteur public et la bonne transition en vue de la reprise des négociations collectives intégrales). La loi prévoyait le retour à des formes normales de résolution des conflits, mais en même temps modifiait les paramètres de la négociation collective. Le trésorier, en déposant la loi, a indiqué que la province limiterait le financement pour toutes les augmentations de rémunération du secteur public en vue de prévoir une augmentation moyenne de 5 pour 100. Les critères d'augmentation mentionnés dans la loi ont été publiés dans la **Gazette de l'Ontario** et allaient de 0 à 5 pour 100. Ceci — ainsi que la déclaration du trésorier concernant l'augmentation de 5 pour 100 des paiements de transfert — indiquait les limites financières étroites offertes aux parties dans les négociations du secteur public pour l'année de négociations 1984-1985.

L'exercice 1985-1986 a vu un retour à la normale de la négociation collective. Une récapitulation des négociations et des interventions de la Commission au cours de l'exercice examiné se trouve à la section IV du présent rapport. L'événement marquant au cours de l'exercice est l'adoption du Projet de loi 30.

La *Loi modifiant la Loi sur l'éducation (1986)* (Projet de loi 30) a été déposée par le ministre de l'Éducation, le 4 juillet 1985 et a obtenu la sanction royale, le 24 juin 1986 après avoir fait l'objet d'une étude approfondie et de débats publics animés. En vertu du Projet de loi 30, le financement intégral de l'enseignement secondaire est dorénavant accordé aux conseils d'écoles séparées catholiques qui choisissent d'exécuter les fonctions d'un conseil scolaire de palier secondaire. À cette fin, les conseils doivent adopter un règlement administratif, soumis à l'approbation du ministre.

La loi crée la Commission de planification et de mise en oeuvre qui a, entre autres, la responsabilité de conseiller le ministre sur le meilleur moyen d'étendre le réseau scolaire catholique pour y intégrer l'enseignement secondaire.

Les dispositions de la loi auront, en toute probabilité, d'importantes répercussions sur la structure des négociations et sur les relations entre enseignants et conseils scolaires. À cet égard, on trouvera plus loin dans le rapport des observations sur la décision rendue suite à l'accusation de négociation de mauvaise foi déposée contre le conseil scolaire de Cochrane-Iroquois Falls. (Voir le paragraphe 7 de la section IV.)

Comme la loi envisage le transfert d'un grand nombre d'élèves de niveau secondaire d'écoles administrées par les conseils de l'éducation (conseils d'écoles publiques) à des écoles administrées par un nouvel organe, créé par la loi et nommé le conseil d'écoles catholiques, la loi prévoit certaines garanties à l'intention des enseignants et des autres employés des conseils de l'éducation dont les postes seront appelés à être éliminés à la suite du transfert des élèves.

Le conseil d'écoles publiques est tenu, à chaque année pendant dix ans, de désigner les employés dont les services ne seront plus nécessaires par suite du choix du conseil d'écoles catholiques d'accomplir les fonctions d'un conseil d'écoles secondaires. La désignation se fait en fonction de l'ancienneté de l'employé. En outre, les personnes désignées jouissent de certains droits garantis, énumérés ci-dessous :

- Le conseil d'écoles catholiques doit assumer le contrat d'enseignement, le contrat d'emploi ou les relations d'affaires de la personne désignée.

- La personne, dont le contrat d'emploi est assumé par le conseil d'écoles catholiques, doit occuper un poste essentiellement semblable à celui qu'elle occupait auparavant.

- Si le conseil d'écoles catholiques n'a aucun poste à offrir à la personne désignée, cette dernière a le droit de recevoir une aide en matière de formation et doit demeurer à l'emploi du conseil.

- Si la personne désignée s'oppose à sa mutation pour des raisons de conscience, le conseil d'écoles publiques est tenu de désigner une autre personne à sa place à moins qu'il ne soit d'avis que l'objection n'est pas faite de bonne foi.

- La personne désignée a droit, au cours de la première année de son emploi, à un taux de salaire annuel qui n'est pas inférieur au taux qui lui aurait été accordé si elle n'avait pas été mutée.

- La personne a le droit de commencer son emploi avec l'ancienneté et la qualité de stagiaire ou d'employé, selon le cas.

- Les crédits pour congés de maladie sont transférés.

- Si, à la cessation de son emploi, la personne désignée a droit à une prime au titre de la retraite, les conseils se partagent le paiement du montant de la prime proportionnellement au nombre d'années que la personne a consacrées à chacun d'eux.

- Nonobstant l'article 23 du Code des droits de la personne, les dispositions du Code en ce qui concerne le perfectionnement ou la promotion s'appliquent à la personne désignée.

Les personnes désignées doivent consentir à respecter la philosophie et les traditions des conseils d'écoles catholiques dans l'exercice de leurs fonctions.

Un différend qui porte sur la désignation ou la non-désignation d'une personne peut être réglé conformément à la procédure d'arbitrage des griefs énoncée à l'article 136(m) de la loi. Les parties en cause dans un grief sont le conseil d'écoles publiques ou le conseil d'écoles catholiques et l'organisme qui représente la personne, lorsque cette dernière est employée conformément à une convention collective.

Dans le cadre de l'arbitrage des griefs, la Commission des relations de travail en éducation a pour rôle de désigner, à la demande de l'une ou de l'autre partie, un arbitre si l'une ou l'autre a négligé de faire savoir qu'elle acceptait la nomination d'un arbitre unique ou d'un conseil d'arbitrage.

Un conseil d'arbitrage qui désire prolonger le délai accordé à la prise d'une décision au-delà des soixante (60) jours prescrits, doit obtenir le consentement de la Commission des relations de travail en éducation.

IV LES NÉGOCIATIONS

En 1985-1986, les conditions d'emploi de quelque 100 000 enseignants de l'Ontario étaient garanties par des conventions collectives en vigueur. Le tableau 1 donne le nombre de conseils scolaires et de sections locales classés par type ainsi que le nombre d'enseignants employés par ces conseils.

Tableau 1 Nombre de conseils scolaires, de sections locales et d'enseignants en Ontario en 1985-1986

Classification des conseils	Nombre de conseils	Nombre de sections locales					
		FWTAO	OPSTF	OECTA	AEFO	OSSTF	FEAEP***
Conseils de l'éducation	76*	76	76	—	26	76	—
Conseil scolaire du Grand Toronto*	1	1	1	—	—	—	—
Conseils fusionnés d'écoles catholiques de comté et de district	49	—	—	48	40	—	—
Autres conseils d'écoles publiques	23	23	23	—	—	—	—
Autres conseils d'écoles séparées**	10	1	1	4	5	—	—
Conseils d'écoles secondaires	1	—	—	—	—	1	—
Conseils scolaires sur des terres de la Couronne, dans des hôpitaux et centres de Ontario Hydro et relevant de l'administration des écoles provinciales	9	8	8	—	4	3	1
Total	169	109	109	52	75	80	1
Nombre d'enseignants	108 318	30 784	14 218	22 626	5 359	35 331	378

* Le Conseil scolaire du Grand Toronto, qui administre les écoles pour les enfants déficients mentaux moyens, n'administre pas d'écoles élémentaires et secondaires en tant que telles, mais ses enseignants sont membres des sections locales des écoles élémentaires de la FWTAO et de l'OPSTF.

** Y compris un conseil d'écoles séparées protestantes.

*** Fédération des enseignants de l'administration des écoles provinciales.

1. Renouvellements en vertu de la loi

Il faut faire observer que le nombre de négociations au cours d'un exercice donné varie en raison des conventions en vigueur pendant plus d'un an. En effet, toutes les conventions ne sont pas renouvelées tous les ans. Comme le montre le tableau 2, il y a eu en 1985-1986 des négociations dans 192 circonscriptions sur 239.

Tableau 2 Situation des négociations en 1985-1986

Classification des conseils	Pas de négociations*	Négociations menées
Conseils de l'éducation — palier élémentaire	17	59
Conseils de l'éducation — palier secondaire	20	56
Conseils fusionnés d'écoles séparées catholiques de comté et de district	8[1]	42[2]
Autres conseils scolaires	2	35
Total	47	192

* Convention portant sur plusieurs années conclue au cours d'un exercice précédent.

1. Y compris les C.E.S.C. de Stormont, Dundas et Glengarry (AEFO).
2. Y compris les C.E.S.C. de Stormont, Dundas et Glengarry (OECTA), l'OECTA de Carleton et l'AEFO de Carleton.

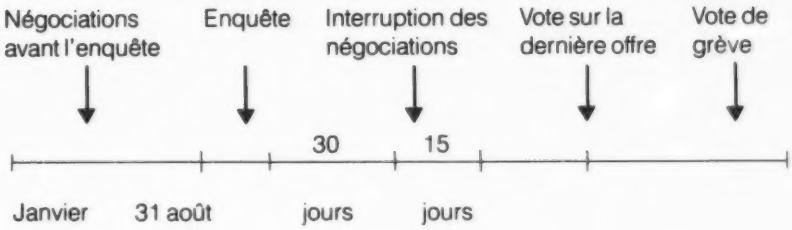
2. Désignations de tiers

La figure 2 illustre les étapes possibles des négociations en vertu du Projet de loi 100. La loi précise que toutes les conventions collectives expirent le 31 août. S'il faut des négociations pour renouveler la convention collective, il faut que l'une des parties fasse part de son intention de négocier à l'autre partie et à la Commission en janvier de la même année.

D'habitude donc, les négociations s'effectuent entre janvier et août, sans intervention de la CRTE, mais si aucun accord n'est intervenu au 31 août, la Commission désigne un médiateur et/ou un enquêteur pour aider les parties. Bien que la médiation soit volontaire, on désigne d'office un enquêteur au cas où aucun accord n'est intervenu au 31 août.

Bien qu'il arrive qu'il y ait médiation et enquête *avant* le 31 août, le scénario est cependant plus souvent conforme à la figure 2. À partir de sa désignation, l'enquêteur a trente jours pour tenir une audience avec les parties et présenter à la Commission et aux parties un rapport écrit. Ce rapport reste confidentiel pendant quinze jours. Si aucun accord n'intervient pendant ces quinze jours, le rapport est rendu public. Les enseignants sont alors en droit de demander la tenue d'un scrutin sous la surveillance de la Commission pour accepter ou rejeter la dernière offre du conseil scolaire et pour décider de la grève.

Figure 2
Étapes des négociations en vertu du Projet de loi 100



a) Enquête

L'enquête offre aux parties l'occasion de clarifier et de réduire leurs différends afin de conclure un accord à l'expiration de la convention collective. Comme on l'a déjà dit, ce processus devient obligatoire à partir du 31 août (date d'expiration du contrat dans toutes les conventions collectives entre enseignants et conseils scolaires). La loi impose cette marche à suivre avant que les enseignants puissent se mettre en grève ou qu'un conseil scolaire puisse décider d'un lock-out. L'enquête reconnaît par ailleurs le droit qu'a le public de connaître les questions de fond, de méthodes et la position des parties, qui constituent le conflit, avant toute interruption possible du programme scolaire normal.

La Commission peut nommer un enquêteur à tout moment au cours des négociations à la demande de l'une des parties ou des deux ou si elle estime que les parties sont dans une impasse et bénéficieraient de ce genre d'aide. L'enquêteur, tiers impartial, examine la situation des parties en présence et fait ensuite un rapport écrit qu'il adresse à la Commission. La loi stipule que l'enquêteur dispose d'un délai de trente jours pour rencontrer les parties, examiner leurs propositions écrites, écouter leurs arguments exprimés de vive voix, rédiger son rapport et le présenter à la Commission. Celle-ci remet alors immédiatement ce rapport aux parties.

Le rapport de l'enquêteur doit énoncer les questions sur lesquelles les parties se sont mises d'accord ainsi que celles qui restent en litige. L'enquêteur peut faire les recommandations qu'il juge utiles, à propos de toute question et de tout point en litige. Ses recommandations n'engagent pas les parties, mais elles atténuent souvent leurs différends ou sont accueillies favorablement par elles, en partie ou en totalité.

L'expérience des années qui ont suivi l'adoption de la loi montre clairement que, par une enquête, il est possible d'aider les parties — c'est ce qui s'est produit dans de nombreux cas — à aboutir à des accords négociés. Jusqu'à présent, la Commission et les parties ont dans l'ensemble constaté que c'est un procédé utile qui donne des résultats valables. Cependant, on a fait observer à la Commission Matthews que non seulement les négociations traînaient beaucoup trop, mais encore que l'enquête avait dans certains cas contribué au retard. Certains ont également fait observer que l'enquête était parfois inefficace et que certaines parties en faisaient peut-être un usage excessif.

Comme nous l'avons déjà signalé, quelle que soit la législation du travail (y compris le Projet de loi 100), une méthode comme l'enquête court toujours le risque d'être méconnue ou mal utilisée par les parties, noyant ainsi le but visé par la loi et sapant son efficacité. La Commission encourage donc les parties à n'avoir recours à l'enquête qu'en cas de nécessité absolue. Elle préfère, dans la mesure du possible, que les parties parviennent à un accord avant de se voir dans l'obligation de nommer un enquêteur aux termes de la loi. En outre, la Commission s'efforce de donner plus de poids à la méthode de l'enquête. À cette fin, elle essaie de faire comprendre aux tiers impartiaux qu'il est indispensable de rédiger un rapport d'enquête qui soit révélateur, c'est-à-dire qui présente avec réalisme les questions de fond et de méthodes qui font l'objet du litige.

Tableau 3 Désignations d'enquêteur, rapports remis aux parties et rapports rendus publics en 1985-1986

Classification des conseils	Désignations d'enquêteurs	Rapports remis aux parties	Rapports rendus publics
Conseils de l'éducation — palier élémentaire	21[1]	16	15
Conseils de l'éducation — palier secondaire	28[2]	24	20
Conseils fusionnés d'écoles séparées catholiques de comté et de district	22[3]	19	15
Autres conseils scolaires	10	3	3
Total	81	62	53

1. Y compris le conseil des écoles élémentaires du centre du Grand Toronto et le conseil des écoles pour déficients moyens du Grand Toronto.
2. Y compris le conseil des écoles secondaires du centre du Grand Toronto.
3. L'AEFO et l'OECTA sont comptées séparément pour les C.E.S.C. de Sudbury et de Carleton.

Sur le chapitre de l'enquête, les résultats de 1984-1985 se sont avérés inquiétants du fait que la Commission a dû désigner un total de 130 enquêteurs. En effet, sur 227 séries de négociations, 130 (57 pour 100) ont nécessité la désignation d'un enquêteur, ce qui représente l'un des nombres les plus élevés, en valeur absolue et en valeur relative, depuis la création de la Commission. À cet égard, la Commission déclarait dans son rapport que :

> "...Le nombre élevé de désignations en 1984-1985 n'a rien de surprenant; il serait simplement le résultat de cette mise en veilleuse (conséquence de la **Loi sur le contrôle de l'inflation**). D'autre part, ce taux pourrait être l'indice de la nécessité d'une révision de la loi."

Dans ce contexte, les résultats de 1985-1986 sont encourageants. Le tableau 3 donne le nombre d'enquêteurs désignés pour cet exercice. Sur les 192 séries de négociations, seulement 81, soit 42 pour 100, ont nécessité la désignation d'un enquêteur. Comme le montre le tableau 4, on constate, toute proportion gardée, un retour à une situation plus typique depuis le dépôt du Projet de loi 100.

Tableau 4 **Désignations d'enquêteurs, rapports remis aux parties et rapports rendus publics de 1976-1977 à 1985-1986**

Année	Cas de négociations	Désignations d'enquêteurs	Rapports remis aux parties	Rapports rendus publics
1976-1977	189	71 (37,6 %)	51 (27 %)	39 (20,6 %)
1977-1978	210	63 (30 %)	54 (25,7 %)	42 (20 %)
1978-1979	207	114 (55,1 %)	95 (45,9 %)	69 (33,3 %)
1979-1980	180	109 (60,5 %)	86 (47,8 %)	77 (42,8 %)
1980-1981	132	49 (37,1 %)	43 (32,6 %)	34 (25,8 %)
1981-1982	168	50 (29,8 %)	37 (22 %)	29 (17,3 %)
1982-1983	173	62 (35,8 %)	52 (30,1 %)	48 (27,7 %)
1983-1984	178	0	0	0
1984-1985	227	130 (57,3 %)	108 (47,6 %)	92 (40,5 %)
1985-1986	192	81 (42,2 %)	62 (32,3 %)	53 (27,6 %)

b) Médiation

Les médiateurs, "personnes pour aider" selon l'article 13 de la loi, peuvent être désignés à tout moment, soit sur l'ordre, soit avec l'assentiment de la Commission, à la demande de l'une des parties ou des deux. Le tableau 5 indique le nombre de désignations de médiateurs qu'il y a eues en 1985-1986 et lors de chaque ronde de négociations depuis l'adoption de la loi. Il a fallu désigner des médiateurs à 49 reprises en 1985-1986, soit dans un peu plus de 25 pour 100 des cas. Il s'agit d'une nette amélioration par rapport à l'année précédente où un médiateur a été désigné dans plus de 42 pour 100 des cas.

Tableau 5 **Désignations de médiateurs de 1975-1976 à 1985-1986**

	Nombre total de négociations menées	Nombre de médiateurs désignés	Pourcentage de cas par rapport au nombre total de négociations menées
1975-1976	205	51	25
1976-1977	189	38	20,1
1977-1978	210	58	27,6
1978-1979	207	72	34,8
1979-1980	180	63	35
1980-1981	132	35	27,3
1981-1982	168	47	28
1982-1983	173	50	28,9
1983-1984	178	5	2,8
1984-1985	227	96	42,3
1985-1986	192	49	25,5

Comme le montre le tableau 6, sur les 192 séries de négociations, 143, soit 74 pour 100, n'ont pas nécessité le recours à la médiation. Ici encore les résultats signalent un retour à la normale (voir tableau 7). Comme l'indiquent les tableaux 6 et 7, seulement un cas (0,5 pour 100) a nécessité la médiation avant et après l'enquête.

Tableau 6 Désignations de médiateurs en 1985-1986

Classification des conseils	Cas de négo-ciations	Sans méd.	Méd. seul	Médiation avant enquête seulement	Médiation après enquête seulement	Médiation avant et après
Conseils de l'éducation — palier élémentaire	59	50	3	1	5	—
Conseils de l'éducation — palier secondaire	56	32	4	9	10	1
Conseils fusionnés d'écoles séparées catholiques de comté et de district	42[1]	30	1	—	11	—
Autres conseils scolaires*	35	31	—	—	4	—
Total	192	143	8	10	30	1

* Y compris le conseil scolaire du centre du Grand Toronto et le conseil des écoles pour déficients moyens du Grand Toronto.
1. Y compris les C.E.S.C. (OECTA) de Stormont, Dundas et Glengarry.

Tableau 7 Désignations de médiateurs de 1976-1977 à 1985-1986

Année	Cas de négo-ciations	Sans méd.	Méd. seul.	Médiation avant enquête seulement	Médiation après enquête seulement	Médiation avant et après
1976-1977	189	151 (79,9 %)	7 (3,7 %)	2 (1 %)	28 (14,8 %)	1 (0,5 %)
1977-1978	210	152 (72,3 %)	21 (10 %)	3 (1,4 %)	24 (11,4 %)	10 (4,7 %)
1978-1979	207	135 (65,2 %)	9 (4,3 %)	7 (3,4 %)	47 (22,7 %)	9 (4,3 %)
1979-1980	180	117 (65 %)	4 (2,2 %)	3 (1,7 %)	46 (25,5 %)	10 (5,5 %)
1980-1981	132	97 (73,5 %)	9 (6,8 %)	3 (2,8 %)	21 (15,9 %)	2 (1,5 %)
1981-1982	168	121 (72 %)	16 (9,5 %)	10 (5,9 %)	17 (10,1 %)	4 (2,4 %)
1982-1983	173	123 (71,1 %)	13 (7,5 %)	20 (11,5 %)	14 (8,1 %)	3 (1,7 %)
1983-1984	178	173 (97,2 %)	5 (2,8 %)	0	0	0
1984-1985	227	131 (57,7 %)	22 (9,7 %)	16 (7 %)	48 (21,1 %)	10 (4,4 %)
1985-1986	192	143 (74,5 %)	8 (4,1 %)	10 (5,2 %)	30 (15,1 %)	1 (0,5 %)

Le tableau 8 illustre le nombre de circonscriptions qui ont eu recours soit à l'enquête, soit à la médiation. Ici encore, on constate une baisse importante par rapport à l'année précédente. En effet, en 1984-1985, 67 pour 100 des circonscriptions avaient eu recours à un enquêteur ou à un médiateur, pourcentage qui était passé à 46 pour 100 en 1985-1986.

Dans l'ensemble, on peut conclure à une baisse très importante du nombre de tiers désignés dans le processus de négociation.

Tableau 8	Circonscriptions qui ont eu recours à l'enquête ou à la médiation de 1976-1977 à 1985-1986				
Année	Cas de négociations	Désignations d'enquêteurs	Désignations de médiateurs	Total	%
1976-1977	189	71	7	78	41,3
1977-1978	210	63	21	84	40
1978-1979	207	114	9	123	59,4
1979-1980	180	109	4	113	62,8
1980-1981	132	49	9	58	43,9
1981-1982	168	50	16	66	39,3
1982-1983	173	62	13	75	43,3
1983-1984	178	0*	5	5	2,8
1984-1985	227	130	22	152	67
1985-1986	192	81	8	89	46,3

* L'absence de négociations est attribuable à la Loi sur le contrôle de l'inflation.

3. Scrutins surveillés : dernière offre, grève et ratification

Avant de se mettre en grève, les enseignants doivent d'abord demander (par écrit) la dernière offre du conseil à propos de toutes les questions réglées et celles encore en litige. Un scrutin secret portant sur cette dernière offre doit alors avoir lieu sous la surveillance de la Commission. Si les enseignants rejettent cette offre, ils peuvent tenir un second scrutin secret, toujours sous la surveillance de la Commission, pour décider s'ils vont se mettre en grève. Tout vote de ratification mettant fin à une grève doit également être surveillé par la Commission.

Le tableau 9 indique le nombre de scrutins portant sur la dernière offre, la grève et la ratification, qu'a organisés la Commission depuis sa création, il y a dix ans, la ronde de 1985-1986 y comprise. Pendant cet exercice, la Commission a surveillé un total de 28 scrutins : 15 portant sur une dernière offre, 10 sur une grève et 3 sur une ratification.

Le nombre de scrutins de dernière offre ou de grève représente le nombre de négociations qui tournent ou presque en pressions de la part des enseignants. En fait, un scrutin de dernière offre est un indice de la difficulté éprouvée au cours d'une ronde de négociations. Dans ce contexte, les résultats de 1985-1986 sont des plus rassurants. Le nombre de scrutins tenus en 1985-1986 est relativement faible comparativement au nombre enregistré au cours des dix années précédentes (compte tenu du nombre total de négociations menées pour chaque année) et plus particulièrement par rapport au nombre de scrutins qui ont eu lieu en 1984-1985.

Tableau 9 **Scrutins surveillés portant sur la dernière offre du conseil, la grève et la ratification, de 1975-1976 à 1985-1986**

Scrutin	1975-1976	1976-1977	1977-1978	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	Total
Scrutins sur la dernière offre du conseil												
Palier élémentaire	—	—	2	1	1	—	—	—	—	3	1	
Palier secondaire	15	5	8	9	12	1	7	4	—	23	7	
C.E.S.C.	—	5	5	3	12	3	5	—	—	13	7	
Autre	—	—	—	1	1	1	—	—	—	—	—	
Total	15	10	15	14	26	5	12	4	—	39	15	155
Scrutins sur la grève												
Palier élémentaire	—	—	1	1	1	—	—	—	—	—	1	
Palier secondaire	15	4	7	4	9	1	5	1	—	16	4	
C.E.S.C.	—	1	4	2	7	2	5	1	—	7	5	
Autre	—	—	—	1	1	—	—	—	—	—	—	
Total	15	5	12	8	18	3	10	1	—	23	10	105
Scrutins sur la ratification												
Palier élémentaire	—	—	—	—	2	—	—	—	—	—	—	
Palier secondaire	—	1	5	2	4	2	3	—	—	2	2	
C.E.S.C.	—	—	1	—	2	1	2	—	—	3	1	
Autre	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
Total	—	1	6	2	8	3	5	—	—	5	3	33
Total des votes par année	30	16	33	24	52	11	27	5	—	67	28	293

Nota : Les conseils de l'éducation du Grand Toronto ont été comptés individuellement.

4. Grèves, lock-out et fermetures d'écoles

Des 192 séries de négociations figurant au tableau 2, quatre ont tourné en pressions de la part des enseignants (voir tableau 10). Il y a eu grève dans trois conseils d'écoles secondaires, soit ceux des comités de Grey, de Lennox et Addington et de Wellington. De leur côté, les enseignants du conseil d'écoles séparées du Grand Toronto ont également déclenché une grève.

Un arrêt complet de travail a été déclenché par la plus grande unité de négociations d'enseignants du conseil d'écoles séparées du Grand Toronto (environ 5 800 enseignants) et a touché plus de 95 000 étudiants. La grève, qui a duré cinq jours de classe, a été réglée avec l'aide d'un médiateur désigné par la Commission.

La grève menée par les enseignants du palier secondaire du conseil de l'éducation du comté de Lennox et Addington a duré onze jours de classe, dont trois ont consisté en une "grève du zèle".

Les deux interruptions les plus longues, toutes deux survenues à l'automne de 1985 après plus d'un an de négociations infructueuses, ont eu lieu dans le comté de Grey (42 jours de classe) et le comté de Wellington (50 jours de classe). Dans le comté de Grey, les parties en sont arrivées à un règlement final avec l'aide d'un médiateur désigné par la Commission. Quatre mois après la grève, les parties ont participé à un atelier sur les relations par objectifs, mené sous les auspices de la Commission.

Le 16 septembre 1985, les enseignants de palier secondaire du conseil de l'éducation du comté de Wellington ont entrepris d'exercer des pressions contre le conseil sous forme d'arrêt complet de travail. Avant le recours à ce moyen de pression, les négociations se sont échelonnées sur 22 mois, période au cours de laquelle la Commission a désigné un enquêteur et deux médiateurs pour aider les parties. L'enquêteur, dans un rapport détaillé, a présenté une série de recommandations précises en ce qui concerne les conditions de règlement. Le premier médiateur désigné par la Commission a passé plus de 140 heures avec les parties, de mars 1985 à juin 1985.

Un deuxième médiateur a été désigné le 27 juin 1985. Ce dernier a passé plus de 300 heures avec les parties, dont 200 après l'amorce des pressions. Au cours des pourparlers, le médiateur a présenté aux parties une proposition détaillée dans l'espoir de résoudre le conflit de façon juste et équitable. Malheureusement, son initiative s'est soldée par un échec.

Le mardi 19 novembre 1985, la Commission des relations de travail en éducation exigeait que les parties entreprennent une séance intensive de négociations avec le médiateur à Toronto. Le jeudi 21 novembre 1985, on entamait la première séance de négociations qui s'embourbait la journée même. Le médiateur a alors avisé la Commission des relations de travail en éducation qu'aucun progrès significatif n'avait été accompli et que les négociations avaient sombré dans une impasse.

Le vendredi 22 novembre 1985, conformément aux dispositions de l'article 60(i)h) de la **Loi sur la négociation collective entre conseils scolaires et**

enseignants, la Commission des relations de travail en éducation prévenait le lieutenant-gouverneur en conseil que la grève déclenchée par les enseignants de palier secondaire du comté de Wellington risquait de compromettre le succès scolaire des étudiants des écoles secondaires administrées par le conseil de l'éducation du comté de Wellington.

Le 25 novembre 1985, le ministre de l'Éducation a déposé le Projet de loi 63, intitulé **An Act respecting The Wellington County Board of Education and Teachers Dispute** (loi portant sur le conflit entre le conseil de l'éducation et les enseignants du comté de Wellington). Le projet, qui obtenait la sanction royale le 26 novembre 1985, mettait fin à la grève. L'originalité du projet tient au fait que l'une de ses clauses exige que les parties dressent un document, sous forme de convention collective, qui fait état de toutes les questions sur lesquelles les parties se sont entendues et de toutes les recommandations que le médiateur a avancées dans sa proposition.

Tant dans le comté de Grey que le comté de Wellington, les relations entre le conseil et les enseignants du palier secondaire se sont améliorées, si bien que les rondes de négociations les plus récentes ont abouti dans chaque cas à un accord de deux ans portant sur la période de 1986-1988.

Comme il est mentionné dans le rapport annuel de 1984-1985, les membres de la Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (OSSTF) au service du conseil de l'éducation de Hamilton ont déclenché une grève au cours de cet exercice. Pour sa part, la section locale a qualifié de grève du zèle les dix premiers jours. Quant au conseil de l'éducation, il a jugé que les enseignants avaient outrepassé les limites de la grève du zèle en raccourcissant la journée de classe au-dessous du seuil prévu par les règlements du ministère de l'Éducation. Dans la sentence arbitrale rendue en avril 1986, on affirmait que :

> "...la conduite des enseignants, envisagée dans son intégralité, constituait une grève au sens de la loi puisqu'elle visait à limiter, restreindre, réduire ou entraver les activités ou la bonne marche de l'école. Le moyen de pression adopté par les enseignants ne correspondait pas à une grève du zèle au sens où on l'entend généralement." (Traduction libre)

Conséquemment, les enseignants n'ont eu droit à aucune forme de compensation pour la période durant laquelle ils ont fait grève.

L'annexe B dresse un tableau complet des pressions exercées depuis l'adoption de la loi.

Tableau 10 **Grèves, lock-out et fermetures d'écoles du 1er septembre 1985 au 31 août 1986**

Conseil	Nombre d'écoles	Nombre d'enseignants (équivalent à plein temps)	Nombre d'élèves (équivalent à plein temps)	Genre de pression	Durée des pressions	Règlement final
Grey secondaire	5	304	4 723	Arrêt complet de travail, 42 jours de classe	Lundi 23 sept. — mercredi 10 nov. 1985	Négocié avec l'aide d'un médiateur
Wellington secondaire	9	533	7 821	Fermeture de toutes les écoles	Lundi 16 sept. — mardi 26 nov. 1985	
				Arrêt complet de travail et fermeture d'une école	Lundi 16 sept. — mardi 26 nov. 1985	
				50 jours de classe		Prescrit par la loi
Lennox et Addington secondaire	3	169	2 472	Arrêt complet de travail, 8 jours de classe	Mardi 18 mars — lundi 31 mars 1986	Négocié avec l'aide d'un médiateur
				Grève du zèle, 3 jours de classe		
Conseil des écoles séparées du Grand Toronto	219	5 340,3	94 844	Arrêt complet de travail, 5 jours de classe	Lundi 7 avril — dimanche 13 avril 1986	Négocié avec l'aide d'un médiateur

5. Compromis ayant force de chose jugée/arbitrage des dernière offres

Les parties peuvent, à n'importe quel stade des négociations, convenir mutuellement de faire appel à un tiers pour résoudre leurs différends, soit par un compromis ayant force de chose jugée, soit par l'arbitrage des dernières offres. Si elles arrivent à un accord négocié en cours d'arbitrage, celui-ci prend fin automatiquement. Comme l'indique le tableau 11, on a eu recours au compromis ayant force de chose jugée dans trois cas seulement et à l'arbitrage des dernières offres dans un seul cas. Voici un exposé du processus de chacun de ces types d'arbitrage.

a) Compromis ayant force de chose jugée

En vertu des modalités du compromis ayant force de chose jugée, les parties peuvent déférer toutes les questions encore en litige, soit à un arbitre, soit à un conseil d'arbitrage. Dans les sept jours qui suivent la désignation de l'arbitre ou du président du conseil d'arbitrage, chaque partie doit présenter par écrit à l'autre partie ou à l'arbitre/au président un avis spécifiant toutes les questions qui ont fait l'objet d'un accord au cours des négociations et toutes celles qui restent en litige. L'arbitre ou le conseil d'arbitrage a la responsabilité du choix des méthodes qui donneront aux deux parties tout le loisir de présenter leurs preuves et de faire leurs propositions.

Tableau 11 Conventions conclues en 1985-1986 par compromis ayant force de chose jugée ou par arbitrage des dernières offres

Classification des conseils	Conventions conclues par compromis ayant force de chose jugée	Conventions conclues par arbitrage des dernières offres
Conseils de l'éducation — palier élémentaire	2	—
Conseils de l'éducation — palier secondaire	1	—
Conseils fusionnés d'écoles séparées catholiques de comté et de district	—	1
Autres conseils scolaires	—	—
Total	3	1

Dans les soixante jours qui suivent la désignation de l'arbitre/du président, ou dans un délai plus long si les deux parties y consentent, l'arbitre ou le conseil d'arbitrage doit remettre aux parties un rapport écrit indiquant sa décision. Cette décision est définitive et exécutoire, et les parties sont tenues, dans les trente jours qui en suivent la réception, d'incorporer dans une convention signée les questions qui ont fait l'objet d'un accord au cours des négociations ainsi que la décision rendue par arbitrage.

b) Arbitrage des dernières offres

En vertu de cette méthode de résolution des conflits, chaque partie présente à l'autre partie et à l'arbitre, dans les quinze jours qui suivent la désignation de celui-ci, sa dernière offre sur les questions encore en litige, preuves à l'appui. Elle peut alors présenter une réponse par écrit à l'offre de l'autre partie, et l'arbitre peut tenir une audience.

Dans les quinze jours qui suivent l'audience (ou l'avis donné par les parties de se passer d'audience), l'arbitre est tenu de choisir *intégralement* la dernière offre d'une des parties. Cette offre est alors incorporée dans la convention qui devra également comprendre toutes les questions sur lesquelles les parties se sont mises d'accord au cours des négociations.

6. Arbitrage des griefs

Dans certaines conventions collectives, les clauses concernant les procédures de règlement des griefs stipulent que la Commission doit être priée de désigner un arbitre unique ou un président d'un conseil d'arbitrage, qui sera chargé de régler un grief, comme étape finale et exécutoire de la procédure.

Au cours de 1985-1986, la Commission a procédé à 10 de ces désignations, dont 5 étaient des présidents de conseil d'arbitrage et les 5 autres des arbitres uniques (voir le tableau 12).

Tableau 12 Désignations pour l'arbitrage de griefs en 1985-1986

Classification des conseils	Nombre de désignations par la CRTE	Nature des désignations
Conseils de l'éducation — palier élémentaire	0	
Conseils de l'éducation — palier secondaire	4	2 arbitres uniques 2 présidents de conseil d'arbitrage
Conseils fusionnés d'écoles séparées catholiques de comté et de district	5	3 arbitres uniques 2 présidents de conseil d'arbitrage
Autres conseils scolaires	1	1 président de conseil d'arbitrage
Total	10	

Le tableau 13 donne le nombre de désignations effectuées depuis 1976-1977.

Tableau 13 Nombre de désignations pour l'arbitrage de griefs de 1976-1977 à 1985-1986

Année	Nombre de désignations par la CRTE
1976-1977	9
1977-1978	13
1978-1979	13
1979-1980	8
1980-1981	14
1981-1982	3
1982-1983	3
1983-1984	7
1984-1985	8
1985-1986	10

7. Négociation de mauvaise foi

La Commission a reçu au cours de 1985-1986 plusieurs plaintes pour négociation de mauvaise foi (voir tableau 14). Des audiences concernant le cas du conseil d'écoles séparées catholiques du district de Cochrane-Iroquois Falls se sont tenues les 21 et 22 mai 1986; les décisions ont été rendues les 23 et 31 juillet 1986.

Une audience concernant le cas du conseil de l'éducation de la base militaire de Petawawa s'est tenue le 26 juin 1986; la décision a été rendue le 29 août 1986.

Les cas concernant le conseil d'écoles séparées catholiques du district de Cochrane-Iroquois Falls résultent d'un événement marquant dans le secteur de l'éducation en Ontario. Comme il est mentionné dans la section III, la **Loi modifiant la Loi sur l'éducation (1986)** (Projet de loi 30) a été déposée par le ministre de l'Éducation le 4 juillet 1985 et a obtenu la sanction royale, le 24 juin 1986. En vertu du Projet de loi 30, le financement intégral est dorénavant accordé aux écoles secondaires administrées par les conseils d'écoles catholiques qui auront choisi de dispenser un programme complet de palier secondaire.

Depuis 1977, le conseil des écoles séparées catholiques du district de Cochrane-Iroquois Falls négociait avec ses enseignants, membres de la Ontario English Catholic Teachers' Association (section locale de l'OECTA) et ses enseignants, membres de l'Association des enseignantes et enseignants franco-ontariens (section locale de l'AEFO), par l'entremise d'un comité mixte de négociation. Depuis 1977, chaque convention négociée a été conclue entre le conseil et les *deux* sections locales plutôt qu'entre le conseil et chaque section individuelle. En outre, chaque convention contenait une clause en vertu de laquelle les sections, liées par un engagement permanent, étaient tenues de négocier à titre d'entité unique jusqu'à ce que la clause soit supprimée de la convention. Au début de 1985-1986, les deux sections locales ont avisé le conseil de leur désir de négocier séparément. Du même coup, la section locale de l'AEFO signalait son intention de négocier au palier élémentaire et secondaire et de conclure une convention distincte pour chaque palier.

Devant le refus du conseil de participer à trois séries distinctes de négociations, les enseignants des deux sections ont demandé que soit rendue une décision sur la bonne foi des négociations. Pour sa part, le conseil a aussi demandé une décision sur la bonne foi des négociations devant le refus des enseignants de prendre part à une série unique de négociations.

Dans sa première décision, rendue le 23 juillet 1986, la commission déclarait que :

> "... L'adoption du Projet de loi 30 donne tout le loisir aux sections locales de remettre en question un tel engagement. D'ailleurs, le conseil scolaire a été prévenu suffisamment d'avance de leur intention de négocier séparément.

Par conséquent, nous sommes d'avis que le conseil a fait preuve de mauvaise foi en exigeant que les sections négocient ensemble. Dans l'ensemble, nous croyons que la position du conseil au regard de la négociation paritaire va à l'encontre du principe de la négociation collective prévu par la loi et nuit à l'établissement des relations de travail harmonieuses prônées par l'Assemblée législative.

Compte tenu des dispositions de l'article 60(1)f), nous sommes d'avis que le conseil scolaire a enfreint l'article 11 de la loi et nous l'enjoignons à négocier séparément avec chaque section locale." (Traduction libre)

Compte tenu de l'intention de la section locale de l'AEFO de négocier au palier élémentaire et secondaire, la Commission a dû concilier les dispositions de la **Loi sur l'éducation**, de la **Loi modifiant la Loi sur l'éducation** et de la **Loi sur la négociation collective entre conseils scolaires et enseignants** en ce qui concerne le droit de la section locale de l'AEFO de négocier des conventions collectives distinctes pour le palier élémentaire et secondaire.

Dans sa décision, rendue le 31 juillet 1986, la Commission formulait les observations suivantes :

"...Par conséquent, nous sommes d'avis qu'un "conseil d'écoles catholiques", aux fins du Projet de loi 100, se compose d'un conseil scolaire secondaire, chargé des questions relatives aux écoles secondaires et d'un conseil d'écoles séparées catholiques, chargé des questions relatives aux écoles séparées, c'est-à-dire de niveau élémentaire, de la même façon qu'aux fins du même Projet de loi 100, un conseil d'écoles publiques se compose d'un conseil d'écoles publiques, chargé des questions relatives aux écoles publiques, c'est-à-dire de niveau élémentaire, et d'un conseil scolaire secondaire, chargé des questions relatives aux écoles secondaires, conformément aux dispositions des articles 1(42)a) et 55(1)3) de la **Loi sur l'éducation**." (Traduction libre)

Toute autre interprétation du Projet de loi 30 donne lieu à des résultats absurdes. Nous ne pouvons nier le fait qu'il existe maintenant un conseil d'écoles catholiques, ayant son identité propre. Il est vrai que le Projet de loi 100 ne fait aucune mention de cet organisme. Cependant, s'il n'existait plus de conseil d'écoles séparées catholiques, tous les enseignants du système scolaire catholique de palier élémentaire en Ontario perdraient tous leurs droits en vertu du Projet de loi 100. De la même façon, s'il n'existait plus de conseil d'écoles séparées catholiques au sein d'un nouveau conseil d'écoles catholiques, les enseignants de niveau *élémentaire*, faisant partie de *ces conseils*, perdraient tous leurs droits en matière de négociation.

Sur un autre plan, d'ailleurs, nos conclusions tiennent de l'évidence. Il s'agit de l'un des objets du Projet de loi 30 énoncé dans son préambule :

"...de *concilier* les dispositions législatives concernant les écoles séparées catholiques avec les dispositions législatives concernant les écoles publiques des niveaux élémentaire et secondaire...(avec emphase)" (Traduction libre)

Notre interprétation du Projet de loi 30 et de ses répercussions sur le Projet de loi 100 se conforme à cet énoncé. Nous sommes aux prises avec deux systèmes qui fonctionnent en parallèle à tous points de vue, *y compris en ce qui a trait aux relations de travail*, sauf que l'un dispense un enseignement religieux et non l'autre.

Ayant concilié les dispositions de la **Loi sur l'éducation,** de la **Loi modifiant la Loi sur l'éducation** et de la **Loi sur la négociation collective entre conseils scolaires et enseignants,** la Commission a rendu la décision suivante :

"... La section locale de l'AEFO correspond sans aucun doute à la définition de section locale donnée dans le Projet de loi 100 et dispose de la compétence nécessaire, en vertu de la *Loi sur la profession d'enseignant* et des *règlements de la Fédération des enseignants de l'Ontario*, pour entreprendre, au nom de ses membres, des négociations avec le conseil d'écoles séparées catholiques et le conseil scolaire secondaire représentés par le plaignant. Par conséquent, nous sommes d'avis que la section locale de l'AEFO n'a pas fait preuve de mauvaise foi en demandant de procéder à des négociations distinctes au nom des membres de son conseil d'écoles séparées, c'est-à-dire de palier élémentaire et du conseil d'écoles secondaires. À notre avis, la requête de la section locale de l'AEFO est conforme à l'objet et à l'intention du Projet de loi 100.

La section locale de l'AEFO n'a pas dérogé à la **Loi sur la négociation collective entre conseils scolaires et enseignants.** L'accusation est donc rejetée et la section locale de l'AEFO peut entamer des négociations aux deux paliers." (Traduction libre)

Conformément aux dispositions de l'article 60(1)f), les sections locales de la FWTAO, l'OPSTF, l'AEFO et l'OSSTF ont demandé que soit rendue une décision en ce qui a trait à la bonne foi du conseil de l'éducation de la base militaire de Petawawa, lors de la ronde de négociations de 1985-1986.

L'accusation tirait son origine d'une politique énoncée dans le décret administratif nº 54-4 des Forces canadiennes, qui se lit comme suit :

"Les accords en matière de rémunération seront *en parité avec ceux d'écoles comparables situées dans la municipalité* où se trouve l'établissement défendeur. Ces accords seront préparés en bonne et due forme et présentés au QGDN/DGDEP conformément aux instructions données par les QGDN." (Traduction libre)

Au cours des négociations, le conseil de l'éducation du comté de Renfrew a appliqué la notion de parité en majorant de 200 $ le salaire de chaque poste occupé par un enseignant, à partir de la grille de rémunération en vigueur. La proposition du "plus 200 $" a beaucoup fait parler d'elle au cours des négociations. À noter qu'au moment de la tenue de l'audience et de la publication de la décision, le conseil de l'éducation du comté de Renfrew n'avait toujours pas conclu de convention collective avec ses enseignants du niveau élémentaire.

Les plaignants ont allégué que la position du défendeur au cours des négociations ayant trait à la question des salaires déroge à l'article 11 de la **Loi sur la négociation collective entre conseils scolaires et enseignants,** qui stipule :

> "Les parties se rencontrent dans les trente jours de la date de l'avis. Elles négocient de bonne foi et font tout effort normal pour conclure ou renouveler une entente, selon le cas."

Dans sa décision, la Commission a clairement laissé entendre qu'à son avis le défendeur avait fait preuve de bonne foi sur toutes les questions, sauf sur celle du *salaire*. Toutefois, la Commission a ensuite découvert que les procédés de négociation adoptés par le conseil scolaire enfreignent les stipulations de l'article 11 :

> "...Malgré ses bonnes intentions et sa bienséance, le défendeur a abordé les négociations *dès le début* avec rigidité et intransigeance (...). Il est clair que sa conduite est tributaire des directives en vigueur.
>
> ...Cependant, cela ne doit pas empêcher le défendeur de négocier en suivant les tendances provinciales, voire régionales en la matière. En effet, la Commission peut fournir aux parties toute une batterie de données sur lesquelles elles peuvent s'appuyer pour mener leurs négociations. Les négociateurs peuvent donc aborder assez rapidement la question des salaires, ayant une idée approximative des fourchettes des salaires et des augmentations prévues.
>
> ...Cependant, les témoignages révèlent clairement que le défendeur a abordé la négociation des salaires avec un esprit fermé. En raison de son attitude, la question des salaires a été supprimée des pourparlers. En outre, la conclusion des négociations visant la base militaire de Petawawa dépendait en tout et en partie de la cadence et de la tournure des négociations qui se déroulaient à une autre table. Dans ces conditions, les parties sont seulement avisées des propositions finales de salaires lorsqu'un règlement est conclu ailleurs. Dans ce contexte, il est extrêmement difficile, voire impossible, d'avoir des discussions rationnelles lorsque, à titre de négociateur, on ne connaît pas l'offre du conseil de l'éducation tant et aussi longtemps qu'un règlement n'est pas conclu à l'autre "table de négociation".
>
> ...Dans ce cas, il est évident que le conseil scolaire a abdiqué sa responsabilité de négociateur en s'en remettant à un autre organisme, soit le conseil de l'éducation du comté de Renfrew." (Traduction libre)

La Commission a conclu que :

> ..."En vertu de l'article 60(1)f), nous sommes d'avis que le défendeur a dérogé à l'article 11 de la loi. En conséquence, nous l'enjoignons de négocier avec les plaignants conformément aux exigences de l'article.

Tableau 14 **Accusations de mauvaise foi dans les négociations en 1985-1986**

Plaignant	Défendeur	Résultat
Section locale de l'OSSTF*	Conseil de l'éducation de Timiskaming	Désistement
Section locale de l'OPSTF*	Conseil de l'éducation de Sault Ste. Marie	Désistement
Sections locales de l'OECTA et l'AEFO*	C.E.S.C. de la région de Durham	Désistement
Section locale de l'AEFO	C.E.S.C. de Sudbury	Résolution
Sections locales de l'OPSTF et de la FWTAO	Conseil de l'éducation du comté de Perth	Désistement
Section locale de l'OECTA	C.E.S.C. de Cochrane-Iroquois Falls	Confirmation
Section locale de l'AEFO	C.E.S.C. de Cochrane-Iroquois Falls	Confirmation
C.E.S.C. du district de Cochrane-Iroquois Falls	Sections locales de l'AEFO et de l'OECTA	Rejet
Sections locales de l'OPSTF, la FWTAO et l'OECTA	Conseil de l'éducation de la base militaire de Petawawa	Confirmation
Sections locales de l'OSSTF	Conseil de l'éducation de la base militaire de Petawawa	Confirmation

* Accusation portée en 1984-1985

8. Avis

Pendant la ronde de négociations de 1985-1986, il y a eu un seul cas où la Commission a eu à s'acquitter de son obligation de prévenir le lieutenant-gouverneur en conseil qu'elle estimait que la poursuite d'une grève, d'un lock-out ou d'une fermeture d'école risquait de compromettre le succès scolaire des élèves. De plus amples détails sont donnés au paragraphe 4 de la section IV du présent rapport.

9. Durée des conventions et ronde de 1986-1987

Peu de conventions collectives de deux ans ont été signées en 1984-1985, ce qui fait que 192 séries de négociations se sont tenues en 1985-1986. Pour cette même année, 55 conventions d'une durée de deux ans ou plus ont été signées (voir tableau 15) de sorte que le nombre des négociations sera légèrement plus faible en 1986-1987.

Tableau 15 Durée et date d'expiration des conventions conclues en 1985-1986*

Classification des conseils	Non conclues	1 an 31 août 1985	2 ans 31 août 1986	3 ans 31 août 1985
Conseils de l'éducation — palier élémentaire	2	43	14	—
Conseils de l'éducation — palier secondaire	—	42	14	—
Conseils fusionnés d'écoles séparées catholiques de comté et de district	—	21 27	19* —	2 —
Autres conseils scolaires	2	—	6	—
Total	4	133	53	2

* Y compris l'AEFO de Carleton, l'OECTA de Stormont et l'OECTA de Carleton.

V TÂCHES DU PERSONNEL

1. Services extérieurs

a) Surveillance des négociations

La Commission se tient au courant des négociations entre enseignants et conseils scolaires par l'intermédiaire de son personnel des services extérieurs. Les agents de liaison, qui relèvent du directeur des services extérieurs, sont chargés de surveiller les négociations dans toutes les circonscriptions scolaires de la province. Grâce aux contacts réguliers — coups de téléphone et visites sur place — chaque agent de liaison est en mesure de mieux comprendre les questions qui surgissent dans les négociations, de mieux connaître les parties et de se tenir au courant des faits nouveaux importants au niveau local. Quant aux parties, elles apprennent à mieux connaître les représentants de la Commission et elles se familiarisent avec la loi ainsi qu'avec l'orientation, les méthodes et les ressources de la Commission. Cet échange permet d'élaborer les rapports de situation et de clarifier les procédures prévues par la loi.

Quand elle doit nommer des tiers impartiaux, la Commission a tout intérêt à être très au fait des négociations entre sections locales* et conseils scolaires. Pour pouvoir juger de l'opportunité ou du moment idéal d'une désignation, ou de la personne à choisir comme médiateur ou enquêteur dans une région particulière, la Commission peut compter sur les renseignements de première main et les conseils de son personnel des services extérieurs.

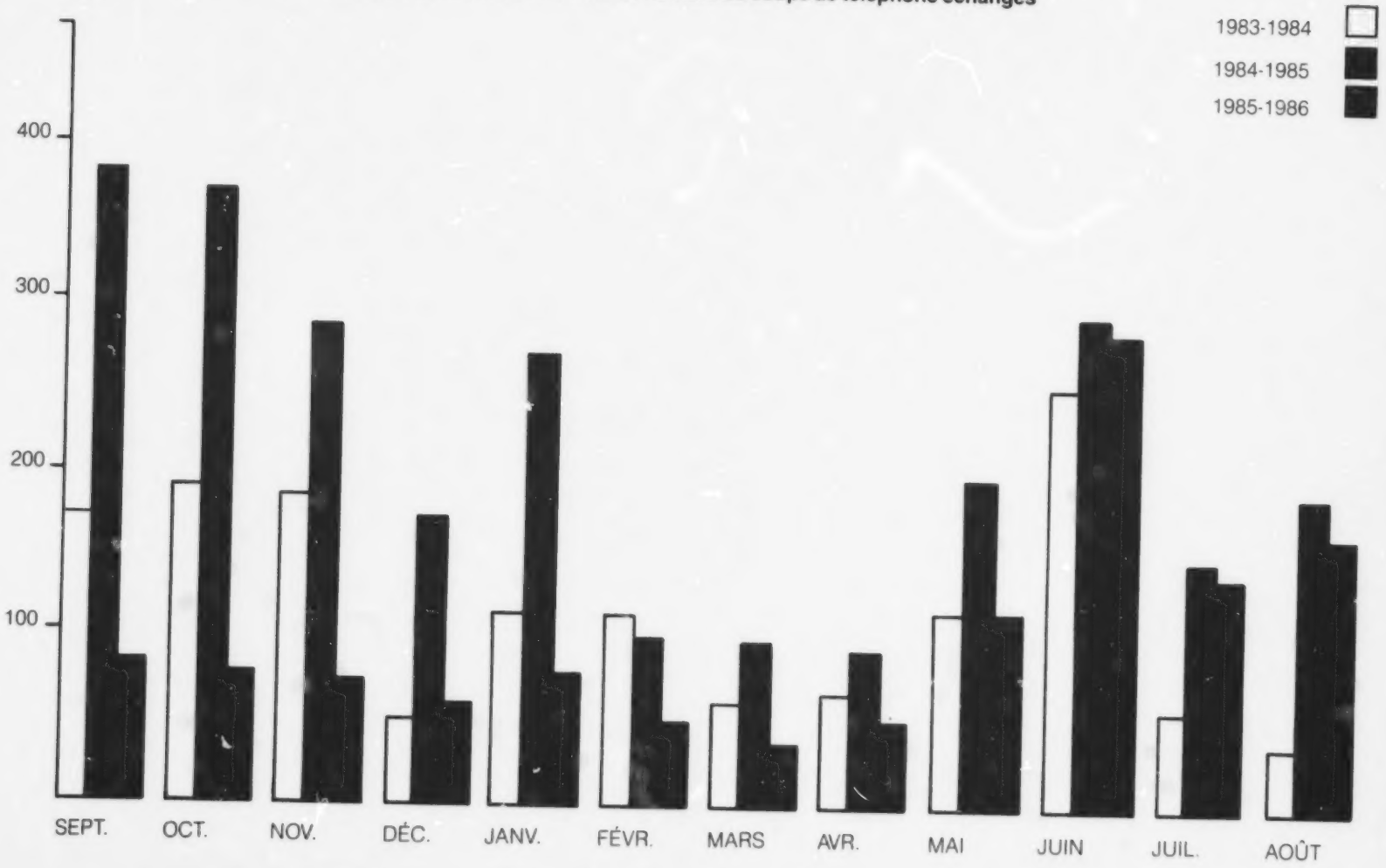
Le personnel des services extérieurs fait, dès le début de l'exercice, une analyse systématique de toutes les séries de négociations à venir. Il fait notamment l'évaluation du degré probable de difficulté que représente chaque cas et s'emploie à déterminer les questions qui risquent d'être épineuses et les obstacles possibles au règlement des problèmes. Il fait également des recommandations à propos du type et du moment de l'aide de tiers convenant à chaque cas. Les données ainsi réunies sont résumées et évaluées par rapport à l'évolution des relations antérieures entre les enseignants et le conseil scolaire en question. Cette méthode a permis de procéder à des désignations plus valables et moins onéreuses et de choisir des tiers de façon plus judicieuse.

Dans le travail de surveillance, il incombe tout particulièrement à l'agent de liaison de se faire connaître des parties et de consolider ses rapports avec les sections locales et les conseils scolaires, afin que la Commission puisse fournir les meilleurs services possibles aux parties, tant dans le cadre des négociations que des relations entre enseignants et conseils scolaires.

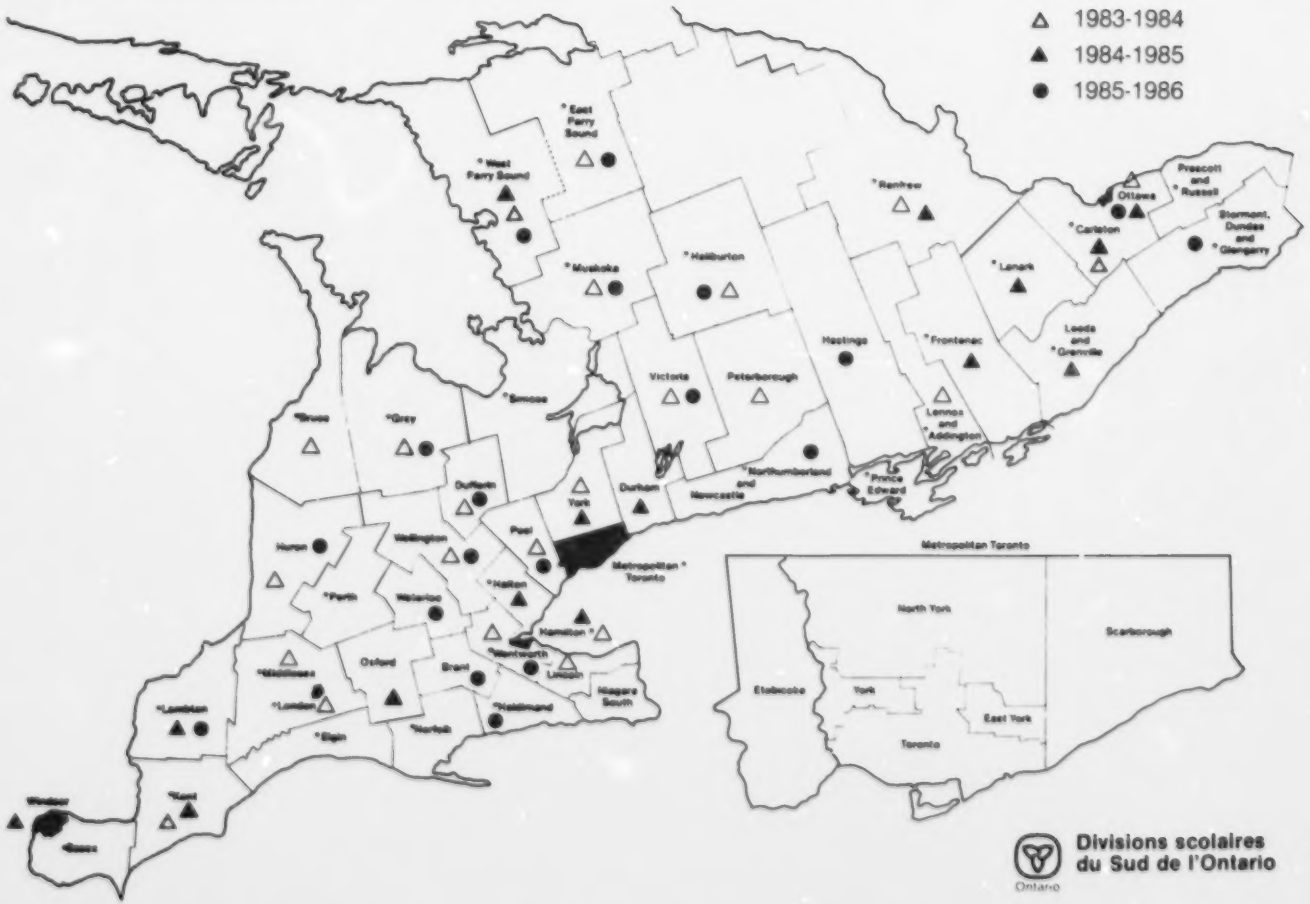
La figure 3 indique le nombre de coups de téléphone effectués par mois par le personnel des services extérieurs dans le cadre de ses activités de surveillance en 1985-1986. Les visites effectuées dans les diverses circonscriptions de la province au cours des trois derniers exercices sont illustrées sur les cartes des pages suivantes.

* Une section locale se compose de l'ensemble des enseignants employés par un conseil qui sont membres de l'une des fédérations ou associations d'enseignants de la province. La section locale s'apparente à un syndicat local.

Figure 3 **Surveillance exercée par les services extérieurs : nombre de coups de téléphone échangés**



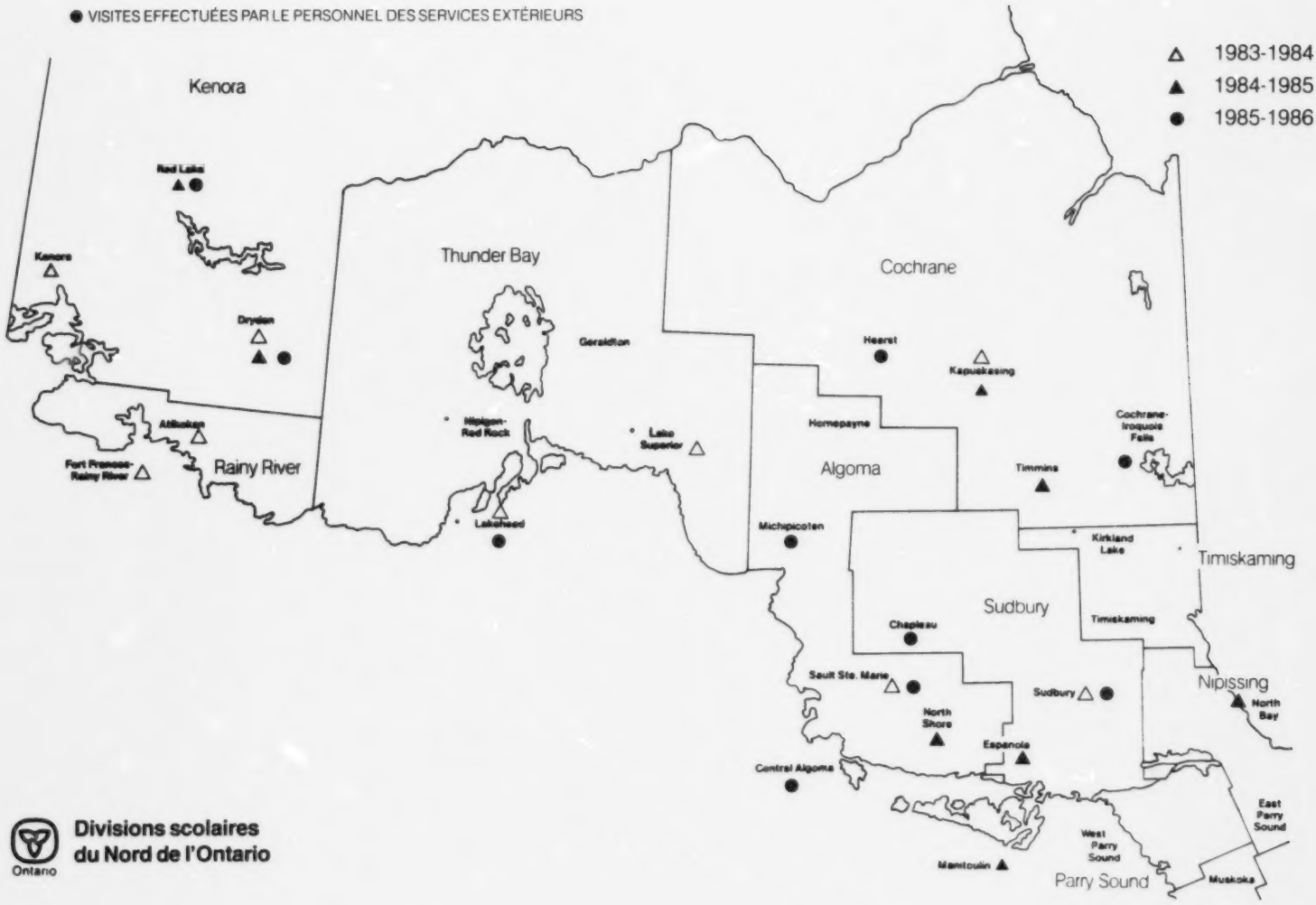
● VISITES EFFECTUÉES PAR LE PERSONNEL DES SERVICES EXTÉRIEURS

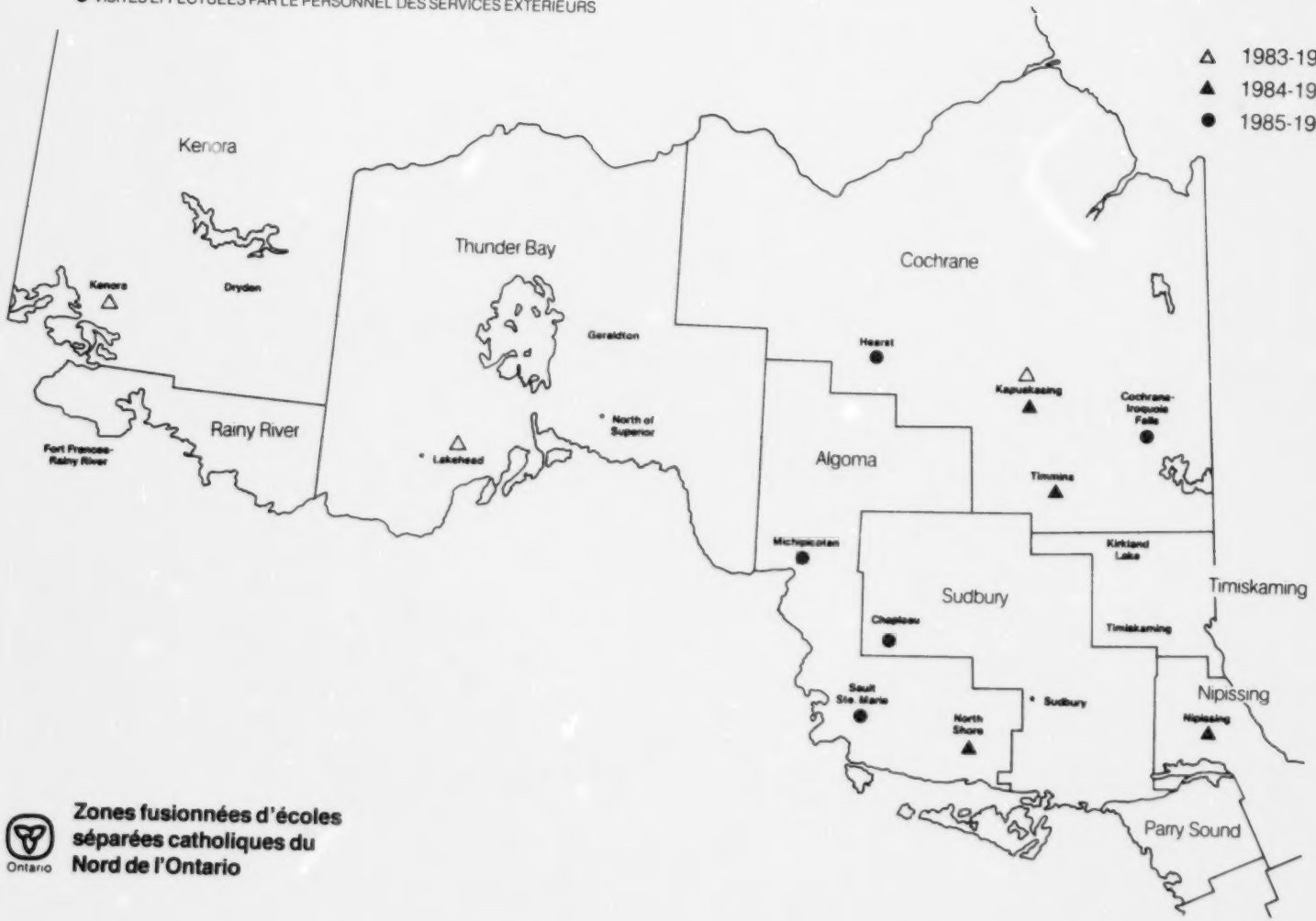


● VISITES EFFECTUÉES PAR LE PERSONNEL DES SERVICES EXTÉRIEURS

Ontario

Zones des écoles séparées catholiques dans le Sud de l'Ontario


● VISITES EFFECTUÉES PAR LE PERSONNEL DES SERVICES EXTÉRIEURS
△ 1983-1984
▲ 1984-1985
● 1985-1986
Kenora
Red Lake
Kenora
Dryden
Atikokan
Fort Frances-Rainy River
Rainy River
Thunder Bay
Geraldton
Nipigon-Red Rock
Lake Superior
Lakehead
Cochrane
Hearst
Kapuskasing
Homepayne
Algoma
Timmins
Cochrane-Iroquois Falls
Michipicoten
Kirkland Lake
Timiskaming
Sudbury
Chapleau
Timiskaming
Sault Ste. Marie
Sudbury
Nipissing
North Bay
North Shore
Espanola
Central Algoma
East Parry Sound
West Parry Sound
Manitoulin
Parry Sound
Muskoka
Ontario
Divisions scolaires du Nord de l'Ontario


● VISITES EFFECTUÉES PAR LE PERSONNEL DES SERVICES EXTÉRIEURS
△ 1983-1984
▲ 1984-1985
● 1985-1986
Kenora
Thunder Bay
Cochrane
Rainy River
Algoma
Sudbury
Timiskaming
Nipissing
Parry Sound
Kenora
Dryden
Fort Frances-Rainy River
Geraldton
* Lakehead
* North of Superior
Hearst
Kapuskasing
Cochrane-Iroquois Falls
Timmins
Michipicoten
Kirkland Lake
Timiskaming
Chapleau
Sault Ste. Marie
North Shore
* Sudbury
Nipissing
Ontario
Zones fusionnées d'écoles séparées catholiques du Nord de l'Ontario

Outre la surveillance des négociations et la désignation des tiers, le personnel des services extérieurs s'occupe également activement :

1. de la sélection, de la formation et de l'évaluation des tiers;
2. des questions quasi judiciaires;
3. des programmes de médiation préventive; et
4. de diverses autres activités.

b) Sélection et formation des tiers

Outre son rôle dans la désignation des tiers impartiaux, le personnel des services extérieurs s'occupe également de leur sélection, de leur formation et de leur évaluation.

(i) Sélection

L'article 60(1)e) de la loi stipule que la Commission doit "choisir et, s'il y a lieu, former des médiateurs, des enquêteurs, des arbitres et des arbitres des dernières offres".

La Commission choisit, sur une liste d'enquêteurs et de médiateurs compétents, ceux qui devront participer aux négociations collectives si besoin est. Cette liste comprend des hommes et des femmes appartenant à des professions diverses, dont notamment des arbitres entre personnel et direction, des avocats spécialisés en droit du travail, des universitaires, d'anciens administrateurs d'école et des enseignants. Chaque année, la Commission poursuit le recrutement d'un certain nombre de tiers bilingues.

Aujourd'hui, les personnes auxquelles fait appel la Commission doivent non seulement posséder déjà une solide compétence, mais également participer aux programmes de formation organisés par la Commission. En outre, celle-ci fait actuellement l'évaluation de ses tiers et ne désigne que ceux dont la performance est de premier ordre. Elle continue à rechercher des personnes dont les antécédents, l'expérience et la connaissance de la négociation collective dans le domaine de l'éducation ont préparées à offrir le genre d'aide de tiers qu'elle exige.

(ii) Formation

Pendant l'exercice examiné, une séance de formation sur la médiation a été organisée à l'intention des tiers. Cet atelier comprenait deux volets. Le premier a donné l'occasion aux participants d'entendre des médiateurs de métier et d'explorer avec eux les diverses techniques et stratégies employées pour initier les parties à la résolution des conflits et les guider dans leurs démarches. Le deuxième volet se composait de brefs exposés, de discussions de groupes et d'études de cas. Cet atelier a été animé par un médiateur, témoin de nombreux conflits, dont plusieurs hors du champ des relations du travail. L'animateur a parlé des nombreux problèmes (relations, valeurs, données) associés à un conflit et de quelle manière un médiateur peut les analyser et aider à les résoudre.

c) Questions quasi judiciaires

Le personnel des services extérieurs s'occupe aussi des questions suivantes : 1) la désignation de scrutateurs en cas de demande de scrutin surveillé par une section locale et 2) l'enquête en cas de plainte pour négociation de mauvaise foi.

(i) Scrutins surveillés par la Commission

Après que le rapport d'un enquêteur a été rendu public, une section locale peut demander à la Commission de surveiller un scrutin au cours duquel ses membres voteront sur la dernière offre du conseil scolaire et/ou sur la grève. En cas de grève, quand on arrive à un accord pendant la grève, les enseignants sont également tenus de voter, sous la surveillance de la Commission, sur l'approbation de la proposition d'entente.

Le personnel des services extérieurs s'assure les services de personnes qualifiées pour faire office de scrutateurs dans toute la province. Au cours de l'exercice 1985-1986, la Commission a organisé 28 scrutins dans 16 circonscriptions.

(ii) Plaintes pour négociation de mauvaise foi

La Commission a établi une marche à suivre en cas de plaintes de cette nature, selon laquelle, avant de tenir une audience officielle, elle s'efforce d'enquêter et d'arriver à une résolution.

Les membres du personnel des services extérieurs ont donc l'habitude de faire office d'enquêteurs et, sur un total de sept plaintes reçues en 1985-1986, deux ont été résolues sur place, ce qui a dispensé la Commission de tenir des audiences.

d) Médiation préventive

Les programmes de médiation préventive sont administrés par les services extérieurs. Leur principal objectif est d'aider les parties à réduire, sinon à éliminer, les obstacles qui les empêchent de résoudre les questions d'intérêt mutuel. La médiation préventive tente par ailleurs de fournir aux parties les outils qui leur permettront de mener leurs négociations avec une efficacité accrue dans le cadre actuel de la négociation collective. Il faut souligner que les mesures de médiation préventive ne visent pas à modifier la structure actuelle de la négociation collective. Elles visent plutôt à la mettre en valeur et à la faire fonctionner dans l'intérêt des deux parties. Contrairement à la médiation classique, la médiation préventive ne fait pas normalement partie des négociations.

Il faut également souligner que la Commission n'offre sa médiation préventive que lorsque les deux parties, dans une circonscription, réclament son intervention.

Même si l'expérimentation de la médiation préventive a commencé dès 1979-1980, il a fallu attendre 1980-1981 pour que soit mis sur pied un programme officiel. Il existe des programmes de médiation préventive de deux sortes : relations par objectifs et médiation des griefs.

Avant l'entrée en vigueur officielle du programme de relations par objectifs, la Commission offrait ce qu'elle appelait une "aide technique". Un historique de ce service et du programme de relations par objectifs est donné à l'annexe C.

(i) Relations par objectifs

Le programme de relations par objectifs fait intervenir deux groupes rassemblant un nombre égal d'enseignants et de conseillers scolaires/administrateurs au cours de six étapes :

I Détermination des questions à résoudre telles que chaque partie les voit

II Explication des questions et exposé raisonné par chaque partie à l'autre

III Entente sur une liste d'objectifs reposant sur les questions

IV Élaboration de mesures pour réaliser ces objectifs par des groupes composés d'un nombre égal de membres de chaque partie

V Acceptation et/ou adaptation de ces mesures par les groupes d'enseignants et de conseillers scolaires séparément

VI Acceptation des mesures, attribution des responsabilités et établissement des délais par l'ensemble du groupe

Ce programme devait initialement se tenir pendant trois jours dans un hôtel ou un lieu de villégiature. Pour répondre aux besoins des parties, la Commission a modifié cette formule afin :

1) de régler les problèmes que pose la libération des conseillers scolaires clés, des enseignants et des administrateurs pour une période de trois jours pendant l'année scolaire;

2) de ramener le programme de trois à deux jours.

Pour ce faire, la première étape du processus a lieu avant l'atelier proprement dit. De plus, à l'aide des informations données par les parties à cette première étape, le personnel de la Commission dresse une liste des objectifs que les parties acceptent et/ou adaptent à l'étape III.

Cette formule permet aux participants d'établir séparément un exposé des problèmes que connaît le système scolaire. Ensuite, les parties s'efforcent d'établir des objectifs conjoints puis des mesures conjointes pour atteindre ces objectifs.

Cette structure, ainsi que l'éloignement des contraintes du système, permet de créer de nouveaux liens et canaux de communications ainsi que d'éliminer les idées fausses, inévitables dans toute organisation.

En offrant ce programme aux conseils scolaires de l'Ontario, la Commission insiste sur deux critères :

1. Les deux parties doivent manifester leur souhait de participer au programme.

2. Le programme n'est pas offert dans les circonscriptions scolaires où des négociations sont en cours.

Les circonscriptions qui ont eu recours au programme au cours de l'exercice examiné sont énumérées ci-après :

C.E.S.C. et enseignants de Bruce-Grey
Conseil de l'éducation et enseignants de l'élémentaire de Red Lake
Conseil de l'éducation et enseignants du secondaire de Hamilton
Conseil de l'éducation et enseignants du secondaire de Muskoka
Conseil de l'éducation et enseignants du secondaire du comté de Grey
C.E.S.C. et enseignants de la région de York
Conseil de l'éducation et enseignants de l'élémentaire et du secondaire de Dryden

(ii) Médiation des griefs

Ce programme est censé aider les parties à résoudre leurs différends quant à l'interprétation, l'application, l'administration ou la violation présumée de la convention collective. Le recours à cette procédure n'empêche pas les parties de faire appel à l'arbitrage si la médiation ne permet pas de résoudre la question en litige.

La médiation des griefs vise notamment à atténuer les ressentiments que provoquent les griefs non résolus qui, souvent, entravent les négociations. Elle est en outre un moyen de résoudre les conflits aussi près de la source et aussi rapidement que possible. Enfin, elle coûte beaucoup moins cher que l'arbitrage.

La Commission a introduit cette procédure en 1979-1980. Elle a organisé des rencontres avec les fédérations d'enseignants et les associations de conseillers scolaires de la province pour leur présenter ce concept et leur expliquer certains de ses avantages.

Elle a organisé en 1980-1981 une séance de formation destinée aux médiateurs de griefs. Huit médiateurs provenant de tous les coins de la province ont assisté à un atelier de deux jours qui avait pour but de les familiariser avec la jurisprudence arbitrale qui s'accumule en Ontario dans le domaine de l'éducation et avec les aspects uniques du processus de médiation des griefs. L'objectif visé était la constitution d'un groupe de spécialistes.

En février 1984, la Commission a organisé un atelier à l'intention des parties sur la médiation des griefs. Son but était d'expliquer les techniques et méthodes intervenant dans la médiation des griefs et de comparer ce processus du point de vue des coûts, des principes et de l'aspect pratique avec l'arbitrage des griefs. Plus de 200 personnes y ont assisté. Les participants représentaient l'ensemble du secteur de l'éducation : enseignants, conseillers scolaires, administrateurs et avocats de conseil.

Ce processus, quoique relativement peu utilisé, n'en constitue pas moins une solution utile et moins coûteuse que l'arbitrage des conflits de droits. Un historique de la médiation des griefs, s'échelonnant de 1980 à 1986, est donné à l'annexe D.

e) Autres activités diverses

La Commission a procédé à la révision intégrale de son Manuel des politiques, procédures et formules au cours de l'exercice et a distribué la nouvelle version à tous les conseils scolaires et à toutes les sections locales. D'importantes modifications ont été apportées, d'une part, à la politique portant sur la tenue d'un scrutin par une section locale sur les dernières offres proposées par le conseil scolaire et, d'autre part, à la politique traitant du déclenchement d'un lock-out ou de la fermeture d'une école. Une nouvelle marche à suivre a été proposée pour permettre à un conseil scolaire ou à une section locale de présenter une offre à l'autre partie en termes clairs et précis.

Une nouvelle brochure et une nouvelle version de deux dépliants ont été publiées et remises aux parties. Le nouveau document, intitulé "Programme de relations par objectifs" donne un aperçu global de l'atelier dont l'objet est d'améliorer les relations entre les parties, tel qu'il a été décrit en plus de détails dans le présent rapport. La nouvelle version des deux autres documents, intitulés "A Guide to Teacher/Board Collective Bargaining" (Guide de la négociation collective entre enseignants et conseils) et "The Education Relations Commission and Grievance Mediation" (La Commission des relations de travail en éducation et la médiation des griefs) font maintenant état des pratiques et des modifications apportées à la loi par suite de la suppression de plusieurs de ses articles et qui se sont avérées nécessaires en 1975-1976 pour faciliter la transition.

Finalement, un sommaire du rôle et des activités des services extérieurs a été transmis à toutes les parties pour leur rappeler les différentes formes d'aide que la Commission met à leur disposition par l'entremise des services.

Le travail de liaison s'est poursuivi entre le personnel des services extérieurs de la CRTE et les représentants de diverses associations provinciales d'enseignants et de conseillers scolaires. Ces rencontres ont permis un dialogue permanent sur le processus de négociation collective, les achoppements et les possibilités d'amélioration dans ce domaine.

Tout au long de l'exercice, les membres du personnel des services extérieurs ont été invités à animer une série d'ateliers et de séminaires, ce qui a permis de mieux faire connaître le rôle et les activités de la Commission. Voici quelques-unes des manifestations auxquelles ils étaient présents : Le colloque des négociateurs de l'Association canadienne des commissaires d'écoles, l'assemblée annuelle de l'Association of Labour Relations Agencies, le colloque sur la rémunération du Conseil ontarien des conseillers scolaires, le colloque des directeurs de l'éducation de l'Association ontarienne des agents de l'administration scolaire, l'atelier sur l'arbitrage des griefs de l'Ontario English Catholic Teachers' Association, la réunion régionale de la Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (OSSTF) et le colloque annuel de la Northern Ontario School Trustees' Association.

2. Services de recherche

a) Renseignements

Les services de recherche — composés d'un directeur, de deux recherchistes et d'un agent de recherche — sont chargés de mettre sur pied et d'alimenter une base de données commune sur la négociation collective, indispensable aux enseignants et aux conseils scolaires de toute la province pour déterminer l'évolution en matière de règlement et résoudre les conflits.

La base de données de la Commission contient des renseignements de toutes sortes sur les salaires, les avantages sociaux et autres conditions de travail, provenant du dépouillement de plus de 2 000 conventions collectives depuis 1975-1976. Elle contient également des données sur la dotation en personnel, les effectifs scolaires et les dépenses des conseils scolaires, recueillies en collaboration avec le ministère de l'Éducation.

Les services de recherche tiennent également une bibliothèque de référence qui possède un exemplaire de chaque convention collective, rapport d'enquête rendu public, décision d'arbitrage et d'arbitrage des dernières offres et décision de la CRTE. La bibliothèque est ouverte à tous.

Les agents de recherche s'occupent activement de la formation et de l'évaluation des médiateurs et des enquêteurs. Le module de recherche s'efforce d'améliorer l'efficience et l'efficacité des tiers en leur fournissant, dans des délais extrêmement brefs, des analyses historiques et comparatives complexes des salaires et autres conditions de travail, pour les aider à évaluer objectivement les positions des deux parties et à faire des recommandations susceptibles de les aider à régler leurs différends à l'amiable, de façon rationnelle.

En novembre 1985, la CRTE a acheté un mini-ordinateur dans le but d'accroître la portée et la qualité de ses services de recherche tout en gardant le contrôle des frais du traitement des données. L'ordinateur groupe les systèmes suivants :

- Système d'information
  - — État récapitulatif à jour des règlements clés, de l'avancement des négociations, des désignations de médiateurs et d'enquêteurs, des résultats de scrutins, etc.
- Système d'interrogation en direct pour la lecture des fichiers de données
  - — Programme permettant aux usagers d'effectuer des analyses d'hypothèses et d'exécuter d'autres types d'études.
- Système d'exploitation
  - — Analyses pré-programmées et états informatiques portant sur les salaires et les conditions de travail mis à jour chaque semaine.

- Système d'analyse historique

  — Programme permettant aux usagers de procéder à une analyse chronologique spécifique des études comparatives portant sur les salaires et les coûts.

- Système des rapports de juin et de septembre des conseils scolaires

  — Analyse des données recueillies par le ministère de l'Éducation concernant la dotation en personnel et la rémunération totale.

- Système de fichiers de clauses

  — Exemples de clauses ayant trait à des sujets d'importance capitale pour les négociateurs. Ces fichiers aident les négociateurs dans leur travail de rédaction des conventions collectives.

- Système de téléconférence par ordinateur

  — Programme permettant aux usagers de transmettre et de recevoir des messages, de participer à des conférences par ordinateur et de mener des sondages.

L'accès direct au système informatique de la CRTE a été accordé aux organismes d'enseignants et de conseillers scolaires de la province en novembre 1985 ainsi qu'aux conseils scolaires locaux et aux sections locales d'enseignants en avril 1986.

En 1986, la Commission se joignait au réseau informatique éducationnel de l'Ontario (RIEO), créé par le ministère de l'Éducation. En s'associant à ce réseau, la CRTE est en mesure de recueillir avec plus de précision, d'opportunité et d'efficience des renseignements auprès des conseils grâce aux méthodes électroniques qui sont maintenant à sa disposition. Par ailleurs, les usagers peuvent maintenant aussi extraire rapports et données de l'ordinateur de la Commission par ces mêmes procédés électroniques.

Au mois de juin 1986, la CRTE entreprenait un projet conjoint avec le ministère de l'Éducation de la Colombie-Britannique dans la perspective de mettre sur pied une base nationale de données sur les salaires des enseignants.

En juillet 1986, la CRTE concluait un contrat avec l'Institut d'études pédagogiques de l'Ontario pour la conception d'un logiciel d'entrée des données, destiné aux conseils scolaires du RIEO. Cette initiative s'inscrit dans le cadre des projets à long terme de la CRTE qui visent à utiliser le réseau des données RIEO du ministère pour automatiser la collecte de données.

b) Recherches

Les services de recherche ont mis au point un système de données grâce auquel les agents des services extérieurs de la Commission peuvent suivre en permanence le déroulement de la médiation et de l'enquête. La capacité de dépistage du système facilite la sélection et la désignation des tiers et aide la Commission à repérer les circonscriptions "à problèmes".

Au cours de l'exercice examiné, la Commission a publié une étude, de M. Jeffrey Gandz de l'Université Western Ontario et de M^me^ Carol Beatty de l'Université Queen's, intitulée "Changing Relationships in Educational Bargaining" (évolution des rapports dans le cadre des négociations du secteur de l'éducation).

L'étude, financée par la Commission des relations de travail en éducation, se penche sur les rapports entre enseignants et conseils scolaires de quatre circonscriptions en Ontario, qui ont vécu d'importants changements. L'étude ouvre la porte sur le vaste éventail des relations entre enseignants et conseils scolaires et expose en détail les témoignages obtenus de personnes clés dans chaque circonscription au cours d'entretiens personnels.

Les cas sont soigneusement analysés pour mettre en évidence les notions que les intervenants pourront utiliser pour mener à bien le changement des relations entre enseignants et conseils scolaires.

ANNEXE A NOTICES BIOGRAPHIQUES SUR LES COMMISSAIRES

Président

M. Bryan M. Downie, B.A. (Concordia, Minnesota), M.B.A. (Université de Chicago), Ph.D. (Université de Chicago).

M. Downie (professeur de relations industrielles et de politique générale à l'Université Queen's) a été enquêteur, médiateur et arbitre de conflits d'intérêts. Il a publié de nombreux ouvrages portant sur les relations de travail. Son livre *Collective Bargaining and Conflict Resolution in Education* (négociation collective et résolution de conflits en éducation) est une analyse des activités et de l'orientation de la Commission des relations de travail en éducation au cours de ses premières années. Il est administrateur pour le Canada et membre du conseil d'administration de la Society of Professionals in Dispute Resolution, association de tiers impartiaux dont le siège est à Washington, D.C. Il est l'ancien président de la Canadian Industrial Relations Association.

Vice-président

M. T. Gary O'Neill, B.A. Sc. (Université de Toronto), M. Eng. (Carleton), LL.B. (Université d'Ottawa).

M. O'Neill fait partie d'un cabinet d'avocats d'Ottawa et est spécialisé dans la résolution des conflits et dans les problèmes qu'affronte le secteur de l'éducation de l'Ontario. Depuis 1977, il a fait office de tiers à maintes reprises.

Commissaire

M. John Irwin Zeiler, B.A. (Université de Toronto), LL.B. (Université de Toronto).

M. Zeiler est un associé du cabinet d'avocats Leve et Zeiler qui oeuvre notamment dans le domaine du droit de l'immobilier, du droit des compagnies, du droit commercial et du droit successoral. Il a fait office d'avocat auprès de l'entrepreneur qui a enregistré le premier projet de condominium en Ontario. M. Zeiler a occupé le poste d'enseignant à la Ontario Real Estate Association et à l'Institut canadien des évaluateurs. Depuis quelque temps, il enseigne le droit de l'immobilier au département d'études administratives de l'Université York.

Commissaire

M^me^ Jane Scott, B.A. (Université Queen's).

M^me^ Scott a rempli trois mandats consécutifs comme présidente du Conseil de l'éducation du comté de Lennox et Addington et a été élue présidente de la Ontario Public School Trustees' Association en 1985. En sa qualité de conseillère scolaire, elle a acquis une vaste expérience dans le domaine des négociations entre enseignants et conseils scolaires et du financement du secteur scolaire. Son expérience d'enseignante l'a amenée à traiter notamment de sujets concernant les affaires, tels que le droit, la tenue de livres et les méthodes de bureau.

Commissaire

M^me^ Ghislaine Allard Connors, B.A. (Université Laurentienne).

M^me^ Connors compte trente-six ans d'expérience comme enseignante et directrice d'école à Sturgeon Falls. Son expérience est des plus diversifiées. Elle a été, pendant six ans, membre du comité de négociation des enseignants du Conseil d'écoles séparées catholiques du district de Nipissing. En sa qualité de membre du comité d'élaboration des programmes scolaires, elle a collaboré à la préparation de cours d'anglais et de mathématiques. Elle a occupé le poste de directrice de l'école Notre-Dame à Sturgeon Falls pendant vingt-quatre ans.

ANNEXE B TABLEAU DES PRESSIONS EXERCÉES

Année/ Conseil scolaire	Durée totale (en jours) des pressions	Durée totale (en jours) des pressions sans grève du zèle
1975-1976 **Palier secondaire** (6) :*		
**Central Algoma	35	35
Comté de Kent	66,5	13,5
**Kirkland Lake	44	44
**Grand Toronto	38	38
**Sault Ste. Marie	46	13
**Windsor	27	26
Moyenne pour l'année	42,7 (40,6)***	28,2 (32,7)***
1976-1977 **Palier secondaire** (2) :		
Peel	44	0
Stor., Dundas, Glengarry	24	24
Moyenne pour l'année	34	12
C.E.S.C. (1) :		
Durham	9	9
Moyenne pour l'année	9	9
1977-1978 **Palier secondaire** (5) :		
Essex	16	16
Huron	31	31
Perth	41	0
**Renfrew	73	44
Wentworth	49	16
Moyenne pour l'année	42	21,4
C.E.S.C. (1) :		
Essex	34	34
Moyenne pour l'année	34	34
1978-1979 **Palier secondaire** (3) :		
Haldimand	36	36
Kirkland Lake	30	26
Comté de York	5	2
Moyenne pour l'année	23,7	21,3
1979-1980 **Palier élémentaire** (2) :		
Brant	22	22
Peel	14	13
Moyenne pour l'année	18	17,5
Palier secondaire (3) :		
Lambton	39	39
North York	40	0
**Sudbury	56	56
Moyenne pour l'année	45	31,7
C.E.S.C. (2) :		
Frontenac	14	14
Nipissing	18	18
Moyenne pour l'année	16	16
1980-1981 **Palier secondaire** (3) :		
Bruce	40	38
Leeds et Grenville	30	30
Norfolk	48	47
Moyenne pour l'année	39,3	38,3

C.E.S.C. (1) :		
Essex	9	9
Moyenne pour l'année	9	9
1981-1982 **Palier secondaire** (2) :		
Leeds et Grenville	0	0
West Parry Sound	51	51
Moyenne pour l'année	25,5	25,5
C.E.S.C. (2) :		
Carleton (OECTA)	19	19
Carleton (AEFO)	11	11
Moyenne pour l'année	15	15
1982-1983 **Palier secondaire** (1) :		
Comté d'Oxford	7	1
Moyenne pour l'année	7	1
1983-1984 (0)	0	0
1984-1985 **Palier secondaire** (2) :		
Hamilton (OSSTF)	39	29
Muskoka	30	30
Moyenne pour l'année	34,5	29,5
C.E.S.C. (3) :		
Stormont, Dundas et Glengarry (AEFO)	9	9
Sudbury	21	21
Région de York	22	0
Moyenne pour l'année	17,3	15
1985-1986 **Palier secondaire** (3) :		
**Wellington (OSSTF)	50	50
Grey (OSSTF)	42	42
Lennox et Addington (OSSTF)	11	8
Moyenne pour l'année	34,3	33,3
C.E.S.C. (1) :		
Grand Toronto	5	5
Moyenne pour l'année	5	5

*Onze cas de pression en comptant le Grand Toronto (6).
**Un avis a été donné conformément à l'article 60(1)h).
***Moyenne en comptant le Grand Toronto (6).

ANNEXE C HISTORIQUE DE LA MÉDIATION PRÉVENTIVE

Date	Compétence	Parties	Caractère de la médiation préventive
1979	C.E.S.C. d'Essex	Conseillers, administrateurs, enseignants	Cinq réunions pour établir les règles fondamentales des négociations.
1979	C.E.S.C. d'Essex	Conseillers, administrateurs, enseignants	Élaboration d'une formule de dotation en personnel pour septembre 1980.
1979	Cons. de l'éduc. du comté de Perth	Conseillers et administrateurs	Comité d'enseignants chargé d'étudier la dotation en personnel et les horaires dans les écoles secondaires.
1979	Cons. de l'éducation de Haldimand	Conseillers et administrateurs	Atelier de fin de semaine sur les relations par objectifs.
Janv.-févr. 1980	Cons. de l'éduc. du comté de Wellington	Conseillers, administrateurs, enseignants du secondaire	Processus simplifié de négociation en collaboration : quatre sessions de 67 heures au total.
Mai 1980	Cons. de l éduc. de Halton	Conseillers et administrateurs	Atelier d'un jour et demi sur les relations par objectifs.
Juin 1980	Cons. de l'éduc. de East Parry Sound	Conseillers, administrateurs, enseignants de l'élémentaire et du secondaire	Atelier de trois jours sur les méthodes de négociation possibles; les délégués de six conseils se sont réunis pour discuter du pour et du contre de diverses méthodes.
Juin 1980	Cons. de l'éduc. de Haldimand	Conseillers, administrateurs, enseignants	Atelier d'un jour sur les communications.
Oct. 1980	Cons. de l'éduc. du comté de Lennox et Addington	Conseillers et administrateurs	Atelier d'un jour et demi sur les relations par objectifs.
Déc. 1980	Cons. de l'éduc. de East Parry Sound	Conseillers, administrateurs, enseignants de l'élémentaire et du secondaire, SCFP	Atelier de trois jours sur les techniques de la communication.
Déc. 1980	Cons. de l'éduc. de East Parry Sound	Conseillers, administrateurs, enseignants de l'élémentaire et du secondaire, SCFP	Atelier de trois jours sur la résolution des problèmes.

Déc. 1980	Cons. de l'éduc. de East Parry Sound	Conseillers, administrateurs, enseignants de l'élémentaire et du secondaire, SCFP	Atelier de trois jours sur la gestion des conflits.
Mars 1981	Cons. de l'éduc. du comté de Lambton	Conseillers, administrateurs, enseignants de l'élémentaire et du secondaire	Atelier de deux jours sur les relations par objectifs.
Avr.-mai 1981	Cons. de l'éduc. de London	Administrateurs	Planification de nouvelles méthodes d'administration pour les années 1980 (deux sessions d'un jour).
Juin 1981	Cons. de l'éduc. de Haldimand	Conseillers, administrateurs, enseignants	Atelier d'un jour sur les communications.
Oct. 1981	Cons. de l'éduc. de East Parry Sound	Conseillers, administrateurs, enseignants de l'élémentaire et du secondaire, SCFP	Atelier de deux jours sur l'évaluation.
Févr. 1982	Cons. de l'éduc. de East Parry Sound	Administrateurs, enseignants de l'élémentaire et du secondaire	Atelier d'un jour pour la révision des techniques de communication, de résolution des problèmes et de gestion des conflits, sur le choix d'objectifs futurs et sur la mise au point des mesures à prendre.
Mars 1982	C.E.S.C. d'Essex	Conseillers, administrateurs, enseignants (OSSTF, FWTAO, AEFO)	Atelier de deux jours sur les techniques de communication, de résolution des problèmes et de gestion des conflits.
Avr. 1982	Cons. de l'éduc. de East Parry Sound	Administrateurs, directeurs de toutes les écoles élémentaires et secondaires, certains chefs de section des écoles secondaires et conseillers en programmes au service du conseil	Atelier de trois jours sur l'acquisition des techniques de leadership dans les domaines des communications, de la résolution des problèmes, de la prise de décisions et de la résolution des conflits.
Juin 1982	Cons. de l'éduc. de East Parry Sound	Conseillers, administrateurs, enseignants de l'élémentaire et du secondaire	Séance du soir pour présenter aux nouveaux conseillers et enseignants le programme d'assistance technique.

Juin 1982	Cons. de l'éduc. de Timiskaming	Conseillers, administrateurs, enseignants de l'élémentaire et du secondaire	Atelier d'un jour et demi sur les relations par objectifs.
Nov. 1982	Cons. de l'éduc. de Lincoln	Conseillers et administrateurs	Atelier de deux jours sur les relations par objectifs et familiarisation des nouveaux conseillers avec le fonctionnement du système scolaire.
Fév. 1983	Cons. de l'éduc. de East Parry Sound	Conseillers techniques internes, un conseiller, cinq enseignants de l'élémentaire, un enseignant du secondaire	Atelier de trois jours sur la formation de conseillers techniques internes.
Fév. 1983	Cons. de l'éduc. de East Parry Sound	Conseillers, administrateurs, enseignants de l'élémentaire et du secondaire	Atelier de trois jours sur les communications, la résolution des problèmes, la gestion des conflits, le développement d'un groupe et l'attention portée aux relations.
Mai 1983	Cons. de l'éduc. de East Parry Sound	Conseillers techniques internes, un conseiller, cinq enseignants de l'élémentaire, un enseignant du secondaire, trois membres du personnel de la CRTE	Apprentissage renforcé pour les conseillers techniques internes.
Oct. 1983	Cons. de l'éduc. de West Parry Sound	Conseillers, administrateurs, enseignants de l'élémentaire	Atelier de deux jours sur les relations par objectifs.
Janv. 1984	Cons. de l'éduc. d'Atikokan	Conseillers, administrateurs, enseignants de l'élémentaire et du secondaire	Atelier de deux jours sur les relations par objectifs.
Janv. 1984	C.E.S.C. du comté de Welland	Conseillers, administrateurs, enseignants	Atelier de deux jours sur les relations par objectifs.
Mai 1984	Cons. de l'éduc. de la base militaire de Petawawa	Conseillers, administrateurs, enseignants de l'élémentaire	Atelier de deux jours sur les relations par objectifs.

Janv. 1985	Cons. de l'éduc. du comté de Renfrew	Conseillers, administrateurs enseignants du secondaire	Atelier de deux jours sur les relations par objectifs.
Oct. 1985	Cons. de l'éduc. de Red Lake	Conseillers, administrateurs, enseignants de l'élémentaire	Atelier de deux jours sur les relations par objectifs.
Nov. 1985	C.E.S.C. de la région de York	Conseillers, administrateurs, enseignants	Atelier de deux jours sur les relations par objectifs.
Janv. 1986	Cons. de l'éduc. de Muskoka	Conseillers, administrateurs, enseignants du secondaire	Atelier de deux jours sur les relations par objectifs.
Févr. 1986	Cons. de l'éduc. de Hamilton	Conseillers, administrateurs, enseignants du secondaire	Atelier de deux jours sur les relations par objectifs.
Mars 1986	Cons. de l'éduc. du comté de Grey	Conseillers, administrateurs, enseignants du secondaire	Atelier de deux jours sur les relations par objectifs.
Avr. 1986	C.E.S.C. de Bruce-Grey	Conseillers, administrateurs, enseignants	Atelier de deux jours sur les relations par objectifs.
Avr. 1986	Cons. de l'éduc. de Dryden	Conseillers, administrateurs, enseignants de l'élémentaire et du secondaire	Atelier de deux jours sur les relations par objectifs.

ANNEXE D HISTORIQUE DE LA MÉDIATION DES GRIEFS DEPUIS 1980

Date	Parties	Genre d'aide
Juin 1980	Administration des écoles provinciales et Fédération des enseignants de l'administration des écoles provinciales	Résolution du litige
Juin 1981	Conseil de l'éducation de Nipissing et sections locales de la FWTAO et de l'OPSTF	Résolution du litige
Mars 1982	Conseil de l'éducation de Central Algoma et section locale de l'OSSTF	Résolution du litige
Mai 1982	Conseil de l'éducation de Northumberland et Newcastle et sections locales de la FWTAO et de l'OPSTF	Aucune solution; recours à l'arbitrage
Mai 1983	Conseil de l'éducation de Cochrane-Iroquois Falls et section locale de l'OSSTF	Résolution du litige
Sept. 1983	C.E.S.C. de la région de York et section locale de l'OECTA	Aucune solution; recours à l'arbitrage
Sept. 1983	Conseil de l'éducation de Victoria et section locale de l'OSSTF	Résolution du litige; rejet le 8 déc.; recours à l'arbitrage
Sept. 1983	Conseil de l'éducation de Cochrane-Iroquois Falls et section locale de l'AEFO	Résolution du litige; mais rejet par le conseil le 3 octobre 1984
Oct. 1983	Conseil de l'éducation de Cochrane-Iroquois Falls et section locale de l'OSSTF	Sept griefs; résolution des litiges
Déc. 1983	Conseil de l'éducation de Haldimand et section locale de l'OSSTF	Deux griefs; résolution de l'un, arbitrage de l'autre
Déc. 1983	C.E.S.C. du comté d'Essex et section locale de l'OECTA	Résolution du litige
Janv. 1984	Conseil de l'éducation de Halton et section locale de l'OSSTF	Aucune solution; recours à l'arbitrage
Janv. 1984	Conseil de l'éducation de Peel et section locale de l'OSSTF	Aucune solution
Janv. 1984	Conseil de l'éducation de la base militaire de Petawawa et sections locales de la FWTAO et de l'OPSTF	Résolution du litige

Avril 1984	Conseil de l'éducation de Sault Ste. Marie et section locale de l'OSSTF	Résolution du litige; rejet par le conseil
Avril 1984	Conseil de l'éducation de Kapuskasing et section locale de l'AEFO	Résolution du litige
Juin 1984	Conseil de l'éducation de North York et sections locales de la FWTAO et de l'OPSTF	Examen du litige reporté
Juin 1984	Conseil de l'éducation de Red Lake et section locale de l'OSSTF	Résolution du litige
Juin 1984	Conseil de l'éducation de Northumberland et Newcastle et section locale de l'OSSTF	Aucune solution; recours à l'arbitrage
Oct. 1984	C.E.S.C. de Sudbury et section locale de l'AEFO	Résolution du litige
Nov. 1984	Conseil de l'éducation de Timiskaming et section locale de l'OSSTF	Rencontre impossible des parties; recours à l'arbitrage
Déc. 1984	C.E.S.C. du district de Sudbury et section locale de l'OECTA	Résolution du litige
Déc. 1984	Conseil de l'éducation de Kapuskasing et section locale de la FWTAO	Résolution du litige
Avril 1985	Conseil de l'éducation de Sault Ste. Marie et section locale de l'OSSTF	Résolution du litige
Mai 1985	Conseil de l'éducation de Red Lake et section locale de la FWTAO	Résolution du litige
Mai 1985	Conseil de l'éducation de la ville de Windsor et section locale de l'OSSTF	Recours à l'arbitrage
Oct. 1985	Conseil de l'éducation de Kenora et section locale de l'OSSTF	Résolution du litige
Oct. 1985	Conseil de l'éducation de la base militaire de Kingston et sections locales de la FWTAO et l'OPSTF	Résolution du litige
Nov. 1985	Conseil de l'éducation de Halton et section locale de l'OSSTF	Résolution du litige
Déc. 1985	Conseil de l'éducation du comté de Wentworth et section locale de l'OSSTF	Résolution du litige
Févr. 1985	Conseil de l'éducation de Hamilton et section locale de l'OSSTF	Résolution du litige

Avril 1986	Conseil de l'éducation du comté de Dufferin et section locale de l'OSSTF	Résolution du litige
Mai 1986	Conseil de l'éducation de Windsor et section locale de l'OSSTF	Aucune solution
Mai 1986	C.E.S.C. du district de Sudbury et section locale de l'OECTA	Aucune solution
Mai 1986	C.E.S.C. du comté d'Essex et sections locales de l'AEFO et de l'OECTA	Aucune solution
Juin 1986	Conseil de l'éducation du comté de Wentworth et section locale de l'OSSTF	Résolution du litige

ANNEXE E ÉTAT DES DÉPENSES
1er AVRIL 1985 AU 31 MARS 1986

Catégories		Affectation budgétaire $		Dépenses effectives $
Traitements et salaires*		588 900		581 050
Avantages sociaux*		78 000		73 586
Transports et communications				
Communications	19 000		16 187	
Courrier	25 000		12 476	
Fret	—		—	
Frais de déménagement	—		—	
Déplacements (fonctionnaires)	47 000		35 772	
Déplacements (autres)	142 400		172 190	
		233 400		236 625
Services				
Publicité (imprimerie, création)	30 000		0	
Location	9 500		7 296	
Traitement de données	25 000		80 226	
Frais d'entretien	1 500		0	
Frais de conférence	25 000		29 354	
Commissaires	30 000		29 940	
Services spécialisés	467 800		255 698	
Achats, réparations	25 000		13 148	
Services spéciaux	30 000		55 752	
Annonces — Offres d'emplois	—		—	
		643 800		471 414
Fournitures				
Équipement et fournitures pour traitement de données	20 000		206 174	
Mobilier de bureau	3 000		678	
Pièces pour véhicules et matériel	—		321	
Matériel de bureau	3 000		53	
Matériel de laboratoire/ médicaments	—		—	
Services publics, fournitures diverses	200		696	
Fournitures de bureau	29 000		28 362	
Livres, publications	34 000		42 204	
Linge, personnel et santé	—		23	
Plans et expositions	—		—	
		89 200		278 511
Recouvrements (C.R.C.)			– 15 841	
TOTAL		1 633 300		1 625 345

* Redressement par décision du Conseil de gestion.

ANNEXE F ÉTAT RÉCAPITULATIF DES

Négociations effectuées conformément à la loi	
Nombre total des négociations en Ontario entre conseils scolaires et enseignants	192
Nombre des négociations ne nécessitant pas l'aide officielle de la Commission	47
Nombre d'enquêteurs désignés	81
Nombre de cas où il y a lieu de désigner un médiateur	49
Conventions conclues par compromis ayant force de chose jugée	3
Conventions conclues par recours volontaire à l'arbitrage des dernières offres	1

NOTA :
Certaines séries de négociations ont nécessité la désignation et d'un enquêteur et d'un médiateur.